

2. 働き方改革への取り組み状況

2. 働き方改革への取り組み状況

今年度の働き方改革に関する調査結果を、次の2項目に分けて報告をする。

- 働き方改革への取り組み状況
- テレワーク制度の導入状況

2.1 働き方改革への取り組み状況

当協会では、5年にわたって働き方改革への取り組み状況を調査してきた。

2020年に入り、全世界で新型コロナウイルス感染症が広がっている。こうした中、社会・経済活動の停滞による影響が及んでいる雇用に対して、前例のないさまざまな対策がこれまでにない規模で実施されている。

「緊急事態宣言」は解除されたとはいえ、こうした感染症対策が今後の社会の在り方にどのような変化をもたらすかについて、現時点で見極めることは難しいが、既に広がっているテレワークをはじめとする新しい動きを中心として、働き方改革の視点から捉えてみたい。

2.1.1 働き方改革が目指すもの

従来から、厚生労働省のWebサイトでは、働き方改革が目指すものとして図表2.1.1のように定義されている。

図表 2.1.1 働き方改革が目指すもの*7

我が国は、「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」「育児や介護との両立など、働く方のニーズの多様化」などの状況に直面しています。
こうした中、投資やイノベーションによる生産性向上とともに、就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境を作ることが重要な課題になっています。

「働き方改革」は、この課題の解決のため、働く方の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現し、働く方一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることを目指しています。

2.1.2 働き方改革活動の経緯

労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するために、長時間労働の是正、多様な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公平な処遇の確

*7 出典：厚生労働省 ホーム > 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 労働政策全般 > 「働き方改革」の実現に向けて > 「働き方改革」の目指すもの <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html>

保等の処置を講じることを目的とした「働き方改革関連法」が2018年6月29日の参議院本会議で可決・公布され、図表 2.1.2 に示される施行日で推進されることになっている。

図表 2.1.2 働き方改革関連法 / 施行日一覧^{*8}

法律	内容	大企業への適用	中小企業への適用	
労働施策総合推進法	働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国は、改革を総合的かつ継続的に推進するための「基本方針」を定める。	2018（平成30）年7月6日		
労働基準法	労働時間の上限（第36条等）	2019（平成31）年4月1日	2020（令和2）年4月1日	
	高度プロフェッショナル制度の創設（第41条の2）		2019（平成31）年4月1日	
	年5日の年次有給休暇の取得義務（第39条第7項）			2019（平成31）年4月1日
	フレックスタイム制の見直し（第32条の3）			
	中小企業における割増賃金率の猶予措置廃止（第138条）		—	2023（令和5）年4月1日
労働時間等設定改善法	勤務間インターバル制度の導入、短納期発注や発注内容の頻繁な変更を行わないなど取引上の必要な配慮の努力義務化など。	2019（平成31）年4月1日		
労働安全衛生法、じん肺法	産業医・産業保健機能の強化、高プロ対象者を除くすべての労働者を対象とした労働時間の状況の把握の義務化など。	2019（平成31）年4月1日		
パートタイム・有期雇用労働法	短時間・有期雇用労働者について、 ①不合理な待遇差を解消するための規定の整備、②待遇差の内容・理由等に関する説明の義務化、③裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備など。	2020（令和2）年4月1日	2021（令和3）年4月1日	
労働者派遣法	派遣労働者について、 ①不合理な待遇差を解消するための規定の整備、②待遇差の内容・理由等に関する説明の義務化、③裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備など。	2020（令和2）年4月1日		

2.1.3 働き方改革への取り組み状況

個々の職場で実効的な働き方改革が進むよう、47都道府県に働き方改革推進支援センターを設置し、取り組みを促す助成金による支援なども進められている。また、新型コロナウイルスの感染拡大を契機にニーズが高まったテレワークについても、助成金による導入支援が行われている。

今年の働き方改革の実施状況を調べるため、調査対象とした企業で改革がどの程度進んでいるかを調査した。テーマが17項目と多いため、以下の4分野に分けて分析した。

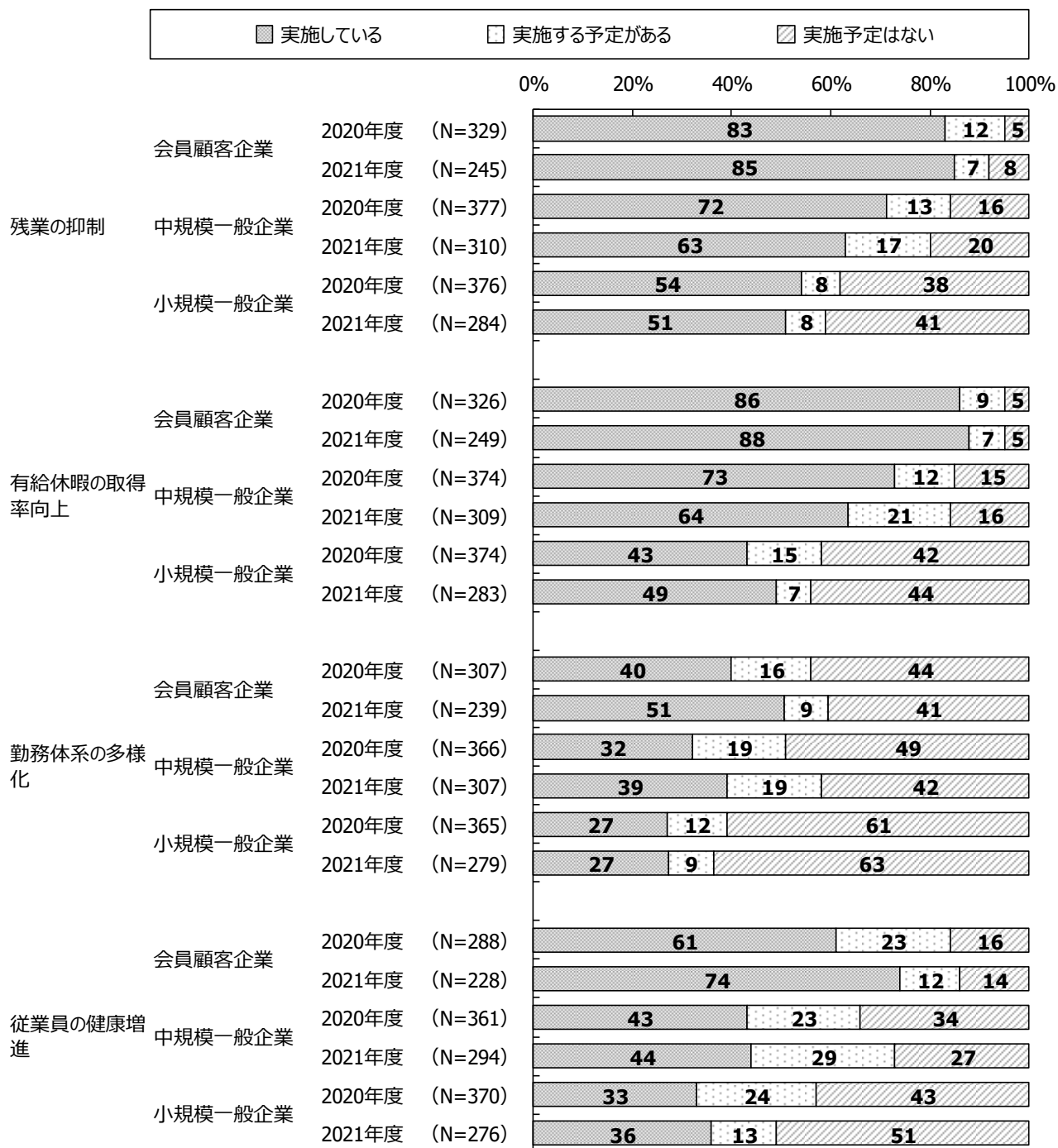
- 長時間勤務対策
- 格差是正
- 柔軟な働き方
- 労働生産性向上

^{*8} 出典：厚生労働省 ホーム > 統計情報・白書 > 白書・年次報告 > 令和2年度版厚生労働白書 > 第1部令和時代の社会保障と働き方を考える > 第2章令和時代の社会補諸王と働き方のありかた > (2)生涯現役の就労と社会参加の実現 > 働き方改革の推進 > 図表 2-3-2 働き方改革関連法 / 施行日一覧
<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/19/dl/1-02.pdf>

(1) 長時間勤務対策関連項目の状況

長時間勤務対策に関する項目の2020年度と2021年度の実施状況を比較したのが、図表2.1.3である。

図表 2.1.3 長時間勤務対策関連項目の実施状況推移



会員顧客企業では、改善実施項目の中で最も実施導入率が高かったのは「有給休暇の取得率向上」で88%であった。続いて「残業の抑制」で85%であった。しかしこの2項目は、実施導入率が90%に近づき伸び率自体は鈍化してきている。「従業員の健康増進」は61%から74%に、「勤務体系の多様

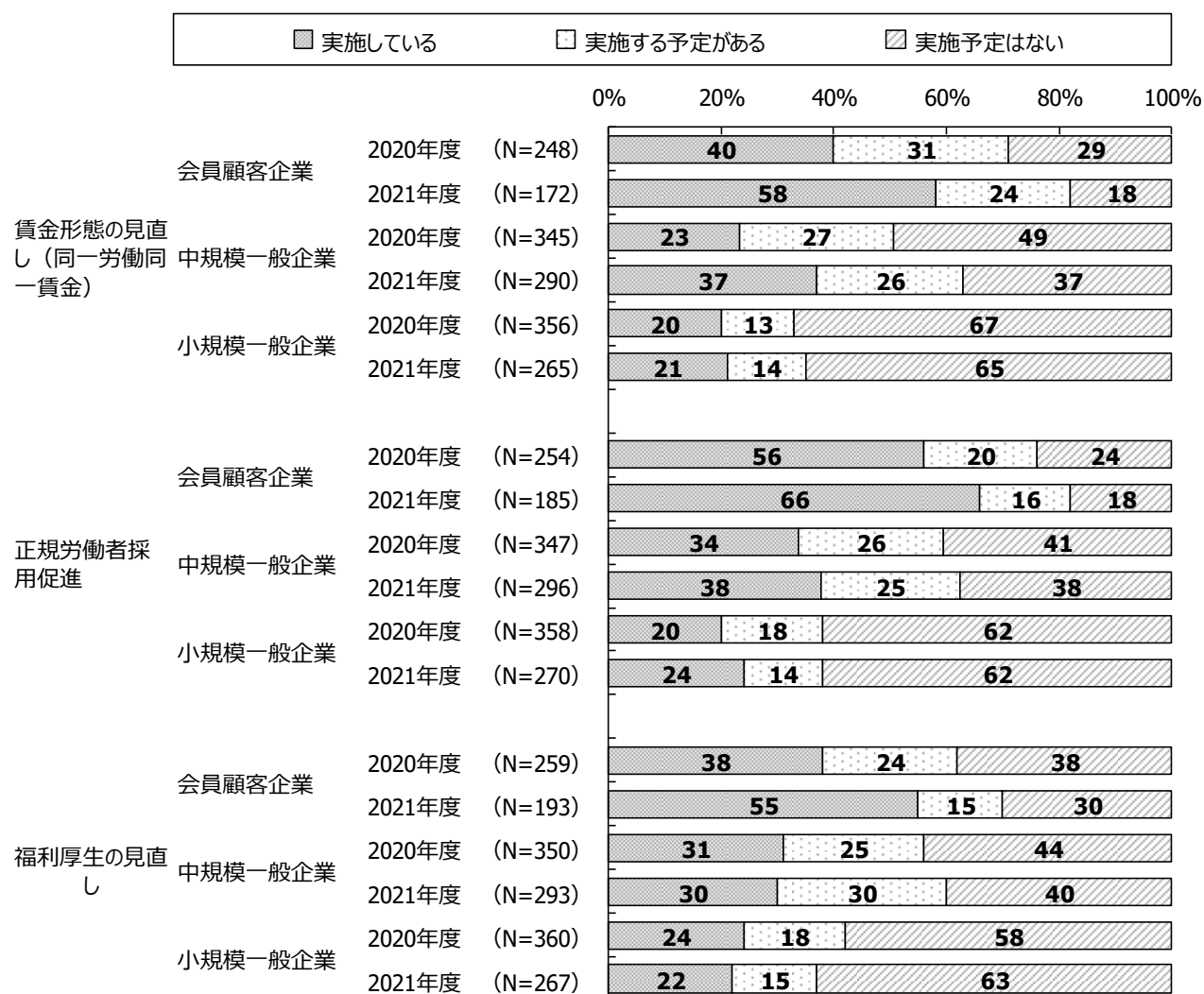
化」も40%から51%に増加しており、長時間労働に対する対策から健康管理に関する対応に変化してきていることがうかがわれる。

中規模一般企業や小規模一般企業では、いずれの項目も微増あるいは微減であり、こうした項目への注目度はあまり変化していない。

(2) 格差是正関連項目の状況

格差是正に関する項目の2020年度と2021年度の実施状況を比較したのが、図表2.1.4である。

図表 2.1.4 格差是正関連項目の実施状況推移



格差是正関連項目では、会員顧客企業で「正規労働者採用促進」が56%から66%に、「賃金形態の見直し（同一労働同一賃金）」が40%から58%に、「福利厚生の見直し」が38%から55%に増加しており、政府の政策が浸透するとともに、労働者保護に関する項目が優遇されたものと思われる。

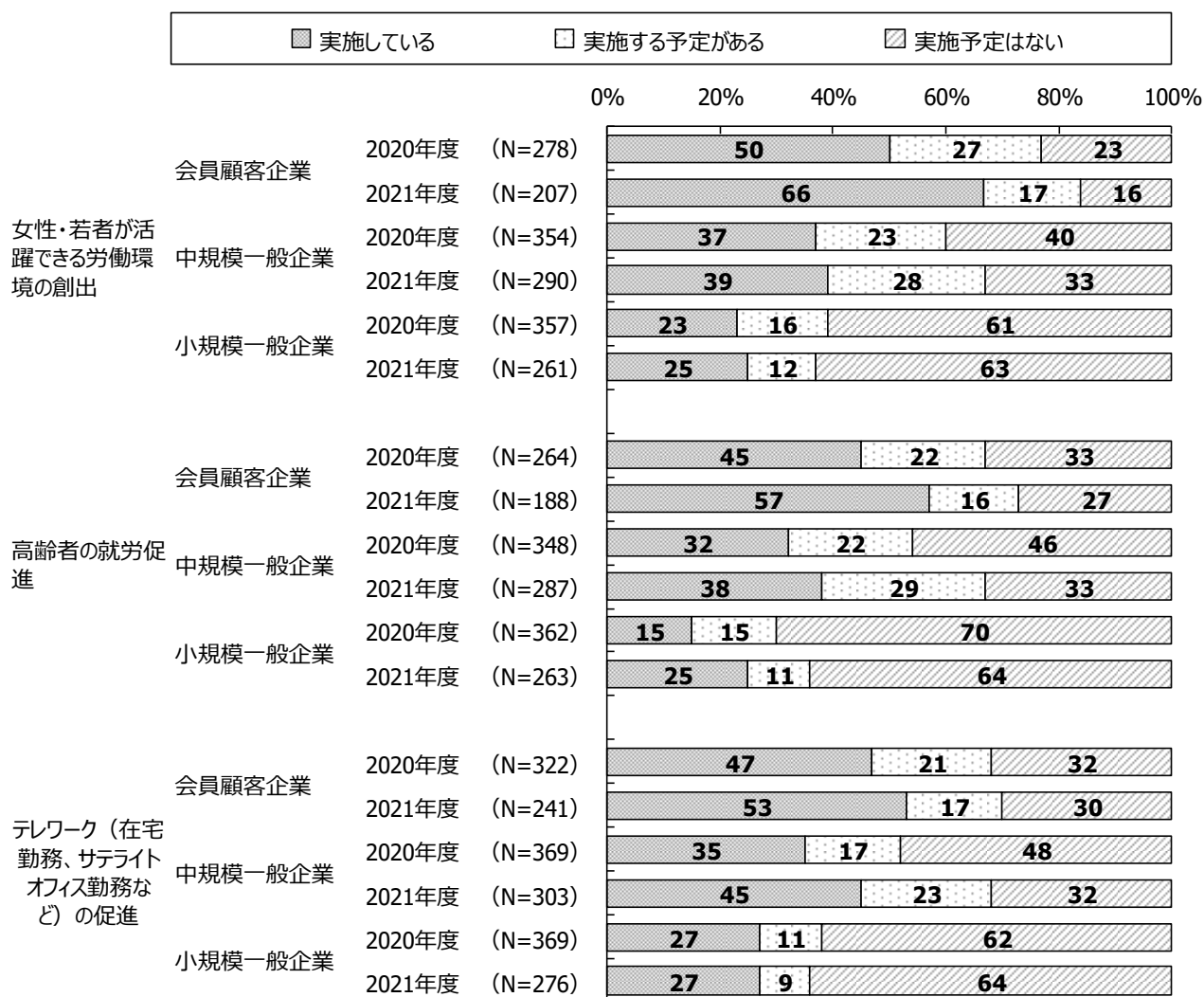
中規模一般企業では「賃金形態の見直し（同一労働同一賃金）」が14%の伸びを示しているが、他の2項目についてはほとんど変化がなかった。

小規模一般企業では、政府の政策はあったものの実施するだけの余裕はなかったものと思われる。

(3) 柔軟な働き方関連項目の状況

柔軟な働き方に関する項目の2020年度と2021年度の実施状況を比較したのが、図表2.1.5である。

図表 2.1.5 柔軟な働き方関連項目の実施状況推移



会員顧客企業では、「女性・若者が活躍できる労働環境の創出」が50%から66%、「高齢者の就労促進」が45%から57%と高い伸びを示している。

中規模一般企業では、「テレワーク（在宅勤務、サテライトオフィス勤務など）の促進」が35%から45%に10%伸びているが、他の項目は2-6%の伸びである。

小規模一般企業では、「高齢者の就労促進」で15%から25%と10%の伸びを示している。

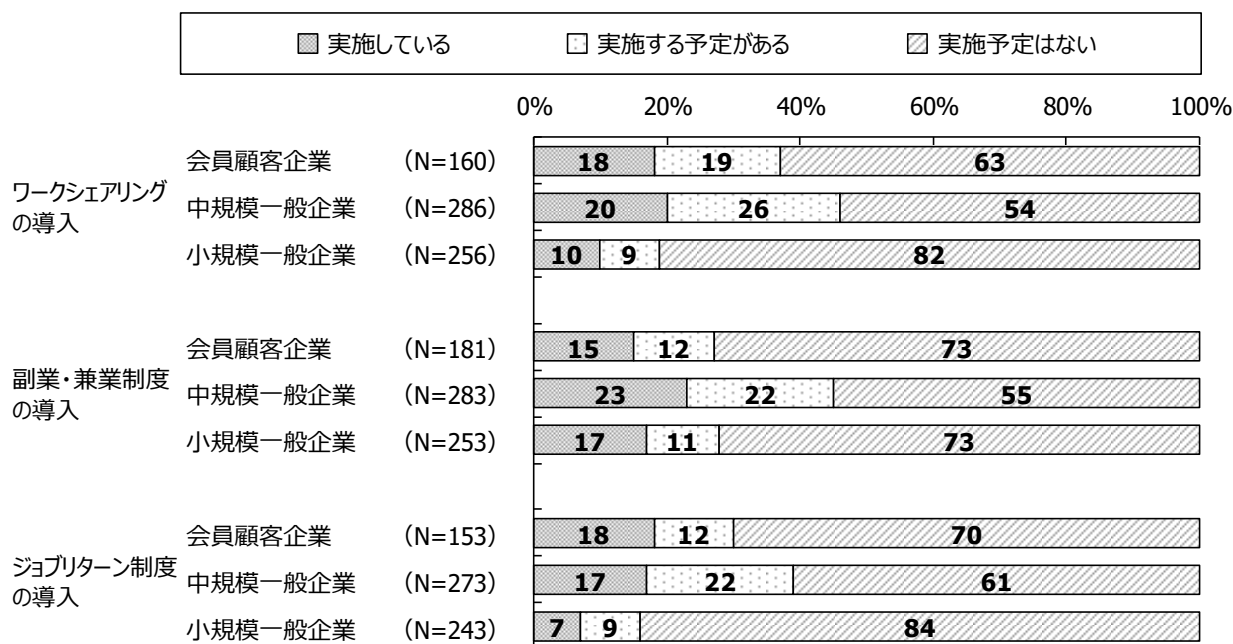
各事業群とも労働者確保といった状況から、各々の項目で、今後実施状況が伸びていくことが期待できる。

なお、「テレワーク（在宅勤務、サテライトオフィス勤務など）の促進」については、「2.2 テレワーク制度の導入状況」で詳細に述べるので、そちらを参照されたい。

柔軟な働き方に関する項目の内、本年度から調査対象とした項目の実施状況が、図表 2.1.6 である。

近年話題となっている「ワークシェアリングの導入」、「副業・兼業制度の導入」、「ジョブリターン制度の導入」は、まだ環境が整っていないこともあってか、会員顧客企業での実施率は 15-18%、中規模一般企業でも実施率は 17-23%、小規模一般企業でも 7-17%の低い値となっている。

図表 2.1.6 柔軟な働き方-新規関連項目の実施状況



(4) 労働生産性向上関連項目の状況

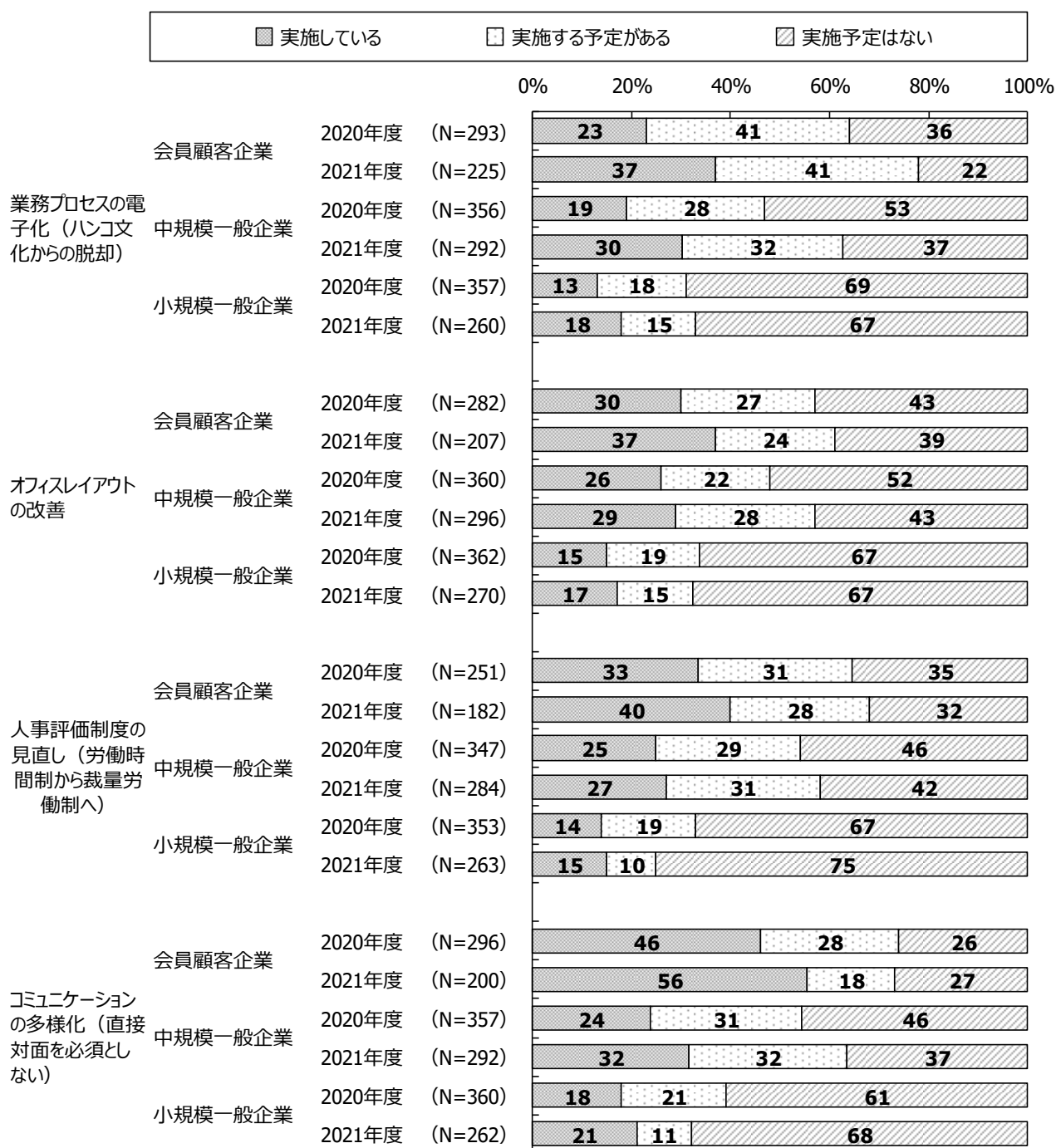
労働生産性向上に関する項目の 2020 年度と 2021 年度の実施状況を比較したのが、図表 2.1.7 である。

労働生産性関連項目で注目すべきは、「業務プロセスの電子化（ハンコ文化からの脱却）」であり、全企業群で実施率が向上している。特に会員顧客企業では 23%から 37%と大きく伸びている。このハンコ文化からの脱却に関しては、デジタル改革関連法*9の中で『デジタル社会の形成を図るための関係法律の整備に関する法律案』により「押印・書面手続の見直し（押印・書面交付等を求める手続を定める 48 法律を改正）」が行われたことが大きく影響していると思われる。

また、会員顧客企業で「コミュニケーションの多様化（直接対面を必須としない）」が 46%から 56%に伸びたが、テレワークの伸長と同じようにコロナ禍の関連でコミュニケーションを多様化する企業が増加した結果であろう。

*9 出典：デジタル改革関連法案 https://www.kantei.go.jp/jp/singi/it2/senmon_bunka/dejigaba/dai14/siryou1.pdf

図表 2.1.7 労働生産性向上関連項目の実施状況推移



ここまで、調査対象とした項目を「長時間勤務対策」、「格差是正」、「柔軟な働き方」、「労働生産性向上」に分けて論じてきたが、全体を通じて事業規模が小さい企業では働き方改革の推進が今一步といった状況であり、目標を達成するためにはさらなる支援策の推進が必要であろう。

2.1.4 働き方改革に取り組むきっかけ

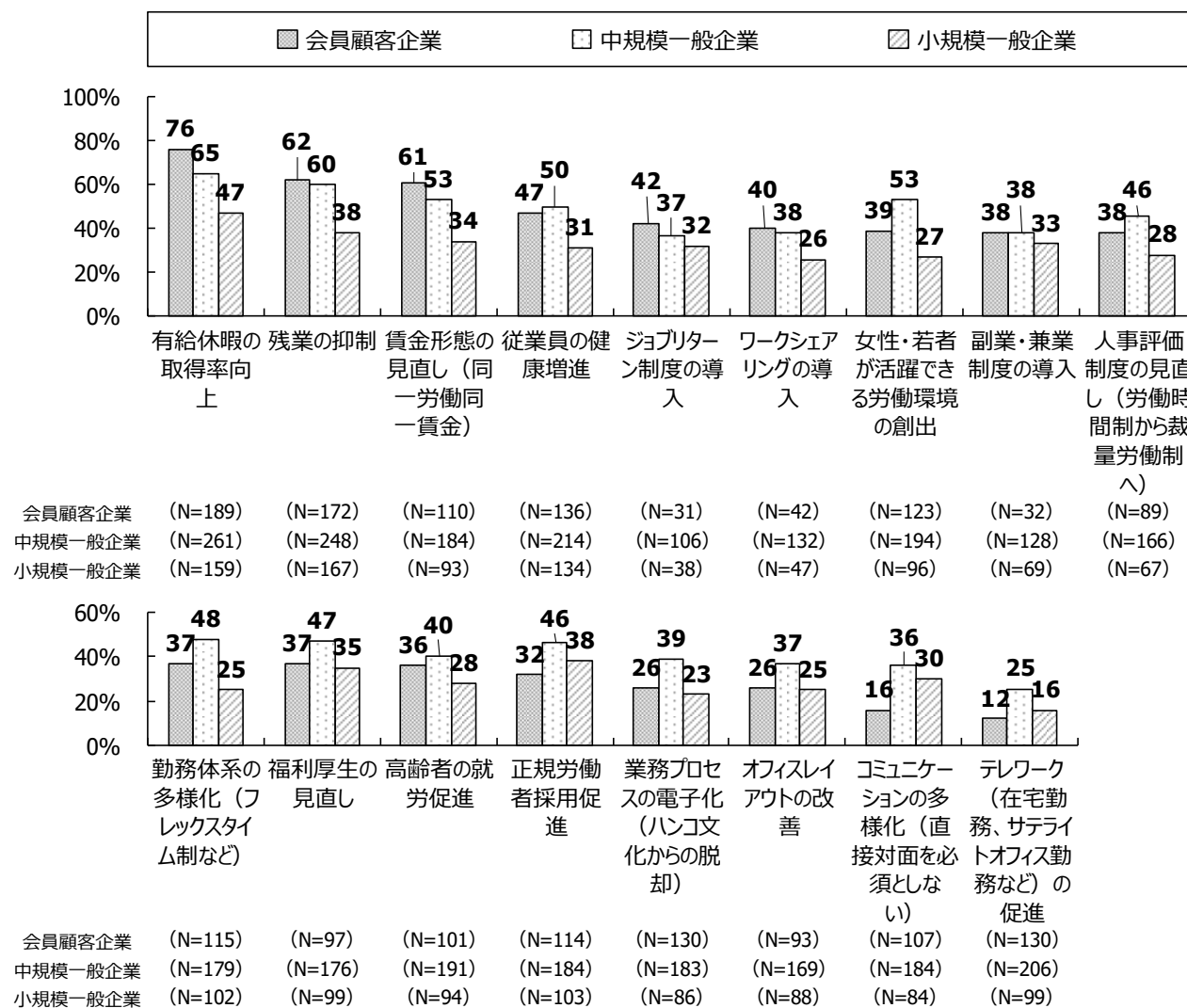
ここまで各企業群の実施状況を述べてきたが、働き方改革を実施済みあるいは実施予定の企業では、何をきっかけに働き方改革を進めるようになったのであろうか。

項目の実施は、「働き方改革関連法」、「コロナ禍」、「人手不足」のうち、いずれがきっかけで実現できたと考えているかを聞いてみた。

(1) 働き方改革関連法がきっかけとなった項目

まず、働き方改革関連法がきっかけとなった働き方改革は何かを聞いたのが、図表 2.1.8 である。

図表 2.1.8 働き方改革関連法がきっかけとなった働き方改革(実施中、または実施予定企業)



会員顧客企業では、「有給休暇の取得率向上」が76%でトップであり、以下「残業の抑制」が62%、「賃金形態の見直し (同一労働同一賃金)」が61%であった。その他の項目も一部を除いて30-40%台である。

中規模一般企業では、会員顧客企業と同様に「有給休暇の取得率向上」が65%でトップであり、以下「残業の抑制」が60%、「賃金形態の見直し (同一労働同一賃金)」と「女性・若者が活躍できる労働環境の創出」が共に53%であった。ただし、会員顧客企業ではあまり高くなかった「テレワーク (在宅勤務、サテライトオフィス勤務など) の促進」や「コミュニケーションの多様化 (面接対面を必須としない)」といった項目も25-36%がきっかけとして捉えられている。

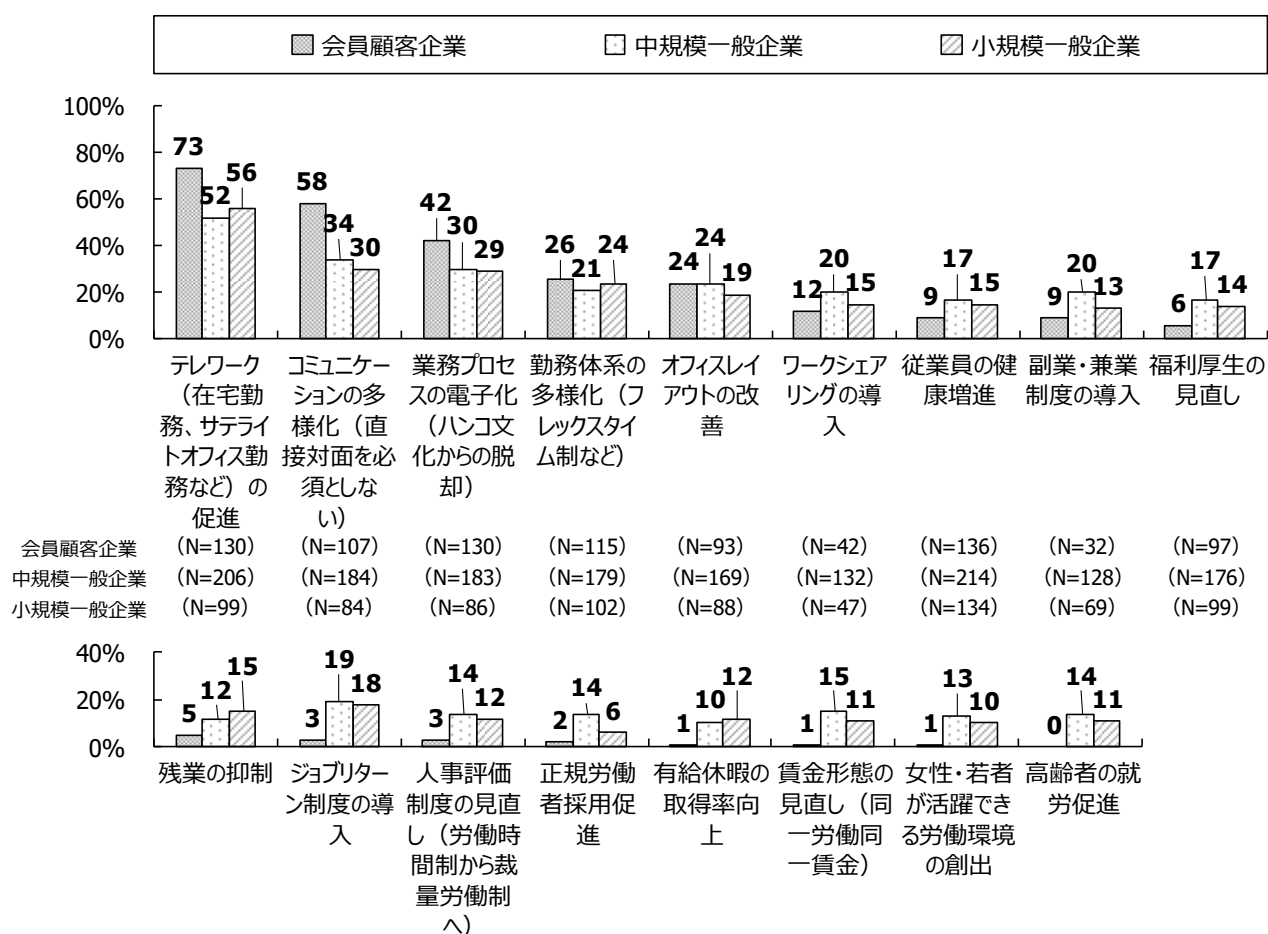
小規模一般企業では、会員顧客企業や中規模一般企業と同様に「有給休暇の取得率向上」が47%でトップであり、以下「残業の抑制」が38%、「正規労働者採用促進」が38%、と「福利厚生の見直し」が35%であった。

働き方改革関連法がきっかけとなったとの捉え方は、各企業群ともかなり高く、2018年に公布・施行された働き方改革関連法は成果を出しつつあると言えよう。

(2) コロナ禍がきっかけとなった項目

次に、コロナ禍がきっかけとなった働き方改革は何かを聞いたのが、図表 2.1.9 である。

図表 2.1.9 コロナ禍がきっかけとなった働き方改革(実施中、または実施予定企業)



会員顧客企業では、コロナ禍が最大のきっかけとなって取り組んだ項目は、「テレワーク (在宅勤務、サテライトオフィス勤務など) の促進」が73%でトップであり、続いて「コミュニケーションの多様化 (直接対面を必須としない)」が58%、「業務プロセスの電子化 (ハンコ文化からの脱却)」が42%であった。

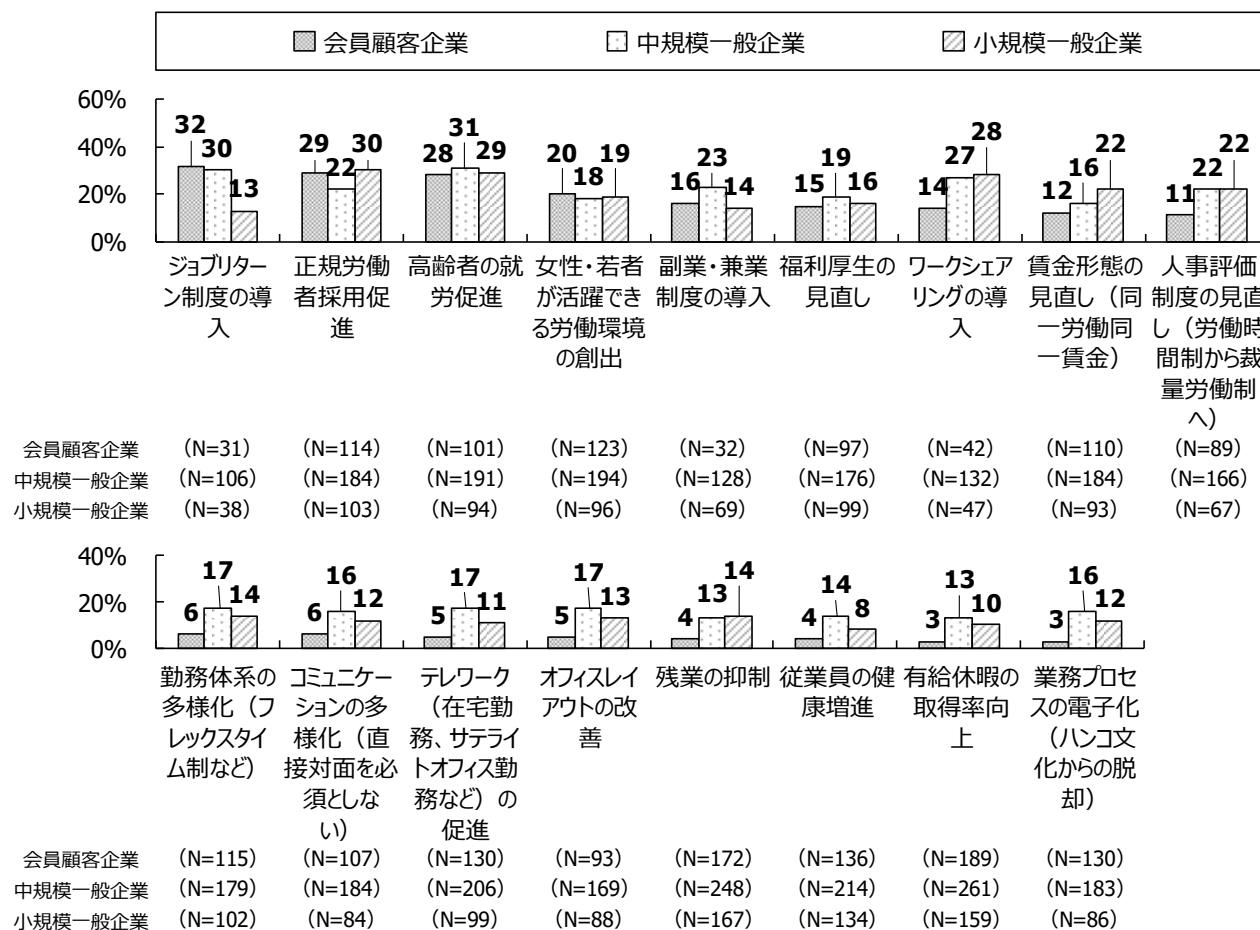
中規模一般企業や小規模一般企業も、会員顧客企業と同様に「テレワーク (在宅勤務、サテライトオフィス勤務など) の促進」が52-56%でトップであり、続いて「コミュニケーションの多様化 (直接対面を必須としない)」が30-34%、「業務プロセスの電子化 (ハンコ文化からの脱却)」が29-30%であった。

新型コロナウイルス感染症防止のための、非接触・非対面とする新生活様式に関連する項目がきっかけとして高く評価されたと言えよう。

(3) 人手不足がきっかけとなった項目

次に、人手不足がきっかけとなった働き方改革は何かを聞いたのが、図表 2.1.10 である。

図表 2.1.10 人手不足がきっかけとなった働き方改革(実施中、または実施予定企業)



会員顧客企業では、「ジョブリターン制度の導入」が最も多い32%で、「正規労働者採用促進」が29%、「高齢者の就労促進」が28%で上位3項目となった。

中規模一般企業では、「高齢者の就労促進」が31%で最も多く、「ジョブリターン制度の導入」が30%、「ワークシェアリングの導入」が27%であった。

小規模一般企業では、「正規労働者採用促進」が30%で最も多く、「高齢者の就労促進」が29%、「ワークシェアリングの人手不足」が28%であった。

各企業群の結果を見ると、現在の人員不足を解決するための方策を働き方改革に求めたということであろう。

2.1.5 働き方改革に有効な手段

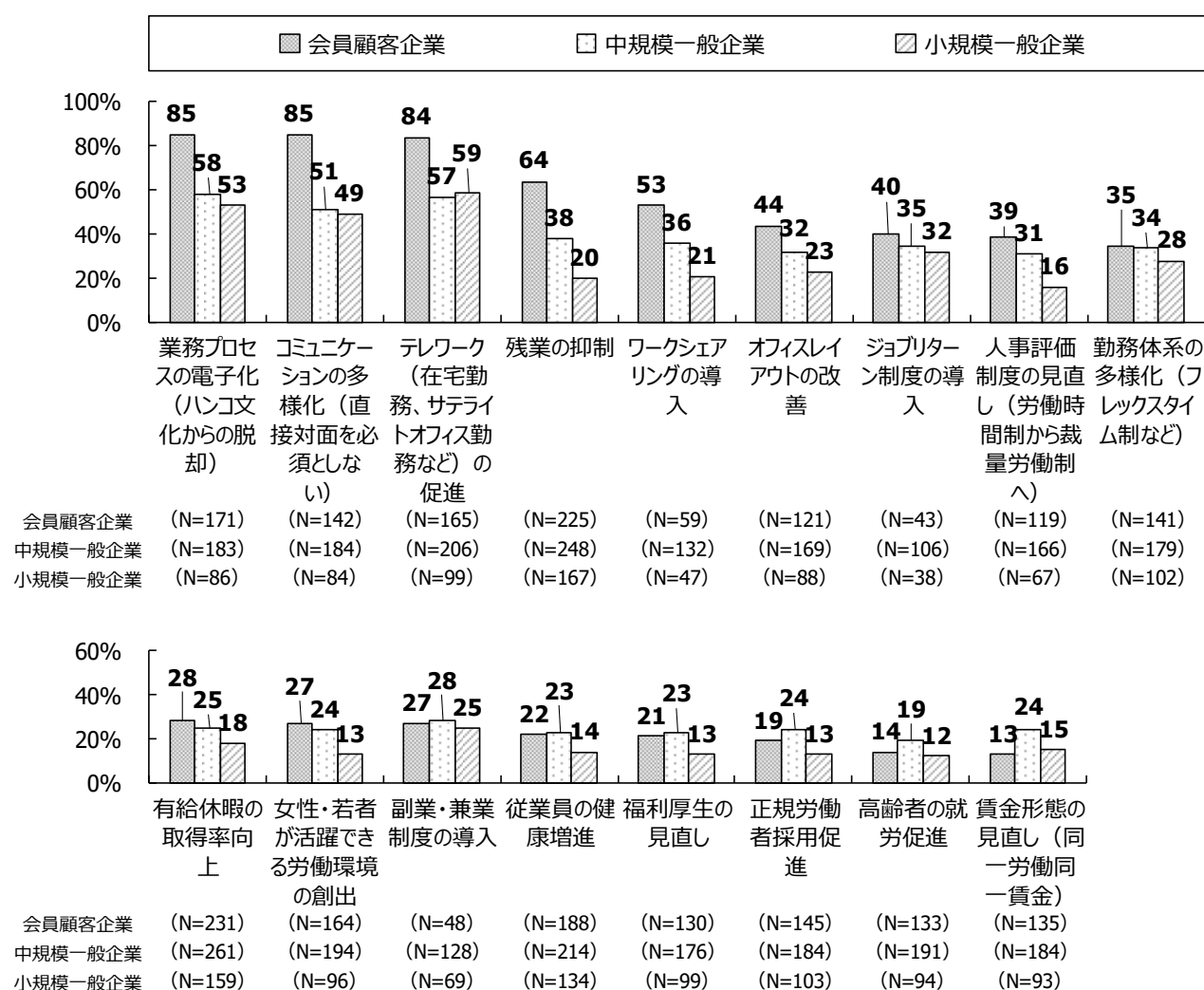
働き方改革を実施済みあるいは実施予定の企業では、何をきっかけに働き方改革を進めるようになったかを見てきたが、ここからは働き方改革にとって有効と思われる手段について聞いてみた。

聞いた手段とは、「ITの利用が有効」、「勤務体系の多様化が有効」、「法制度整備が有効」の三つである。

(1) IT利用の有効性

まず、ITの利用が有効な手段であるかを聞いたのが、図表 2.1.11 である。

図表 2.1.11 ITの利用が有効な手段となる働き方改革(実施中、または実施予定企業)



会員顧客企業では、「業務プロセスの電子化 (ハンコ文化からの脱却)」と「コミュニケーションの多様化 (直接対面を必須としない)」が共に 85%でトップであり、以下「テレワーク (在宅勤務、サテライトオフィス勤務など) の促進」が 84%、「残業の抑制」が 64%であった。いずれの項目も、IT ツール無しでは成り立たない項目であり、ツールを有効に使いながら改革項目を推進しようという意気込みが見える結果である。

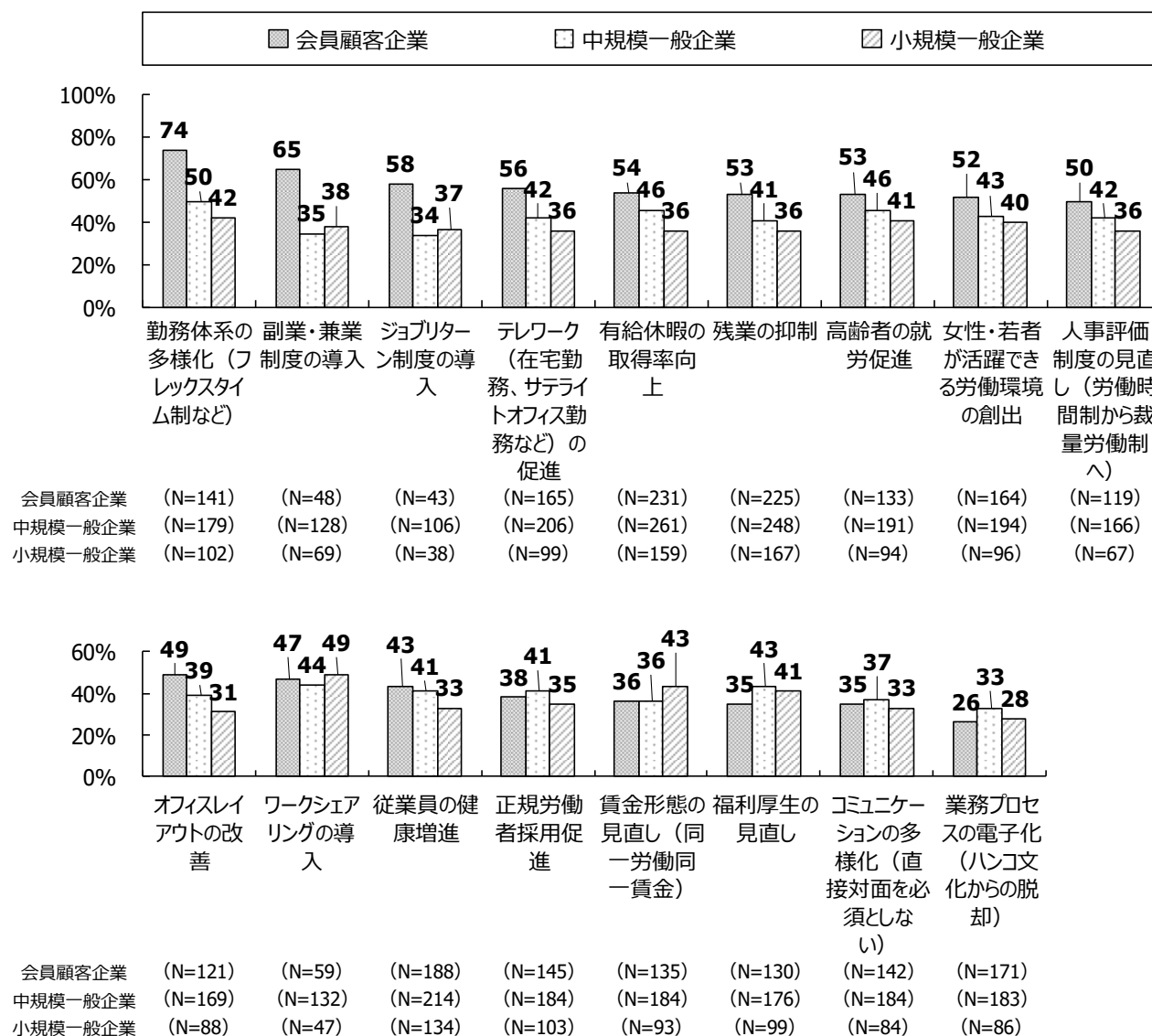
中規模一般企業では、「業務プロセスの電子化（ハンコ文化からの脱却）」が58%でトップであり、「テレワーク（在宅勤務、サテライトオフィス勤務など）の促進」が57%、「コミュニケーションの多様化（直接対面を必須としない）」が51%であった。この三つの項目はITツール無しでは成り立たない項目であるが、会員顧客企業ではもう少し比率が高かったそれ以外の項目が、中規模一般企業では40%以下であり、IT利用の捉え方が会員顧客企業とでは少し異なっているのかもしれない。

小規模一般企業では、「テレワーク（在宅勤務、サテライトオフィス勤務など）の促進」が59%でトップであり、「業務プロセスの電子化（ハンコ文化からの脱却）」が53%、「コミュニケーションの多様化（直接対面を必須としない）」が49%であった。

(2) 勤務体系の多様化の有効性

次に、勤務体系の多様化が有効な手段であるかを聞いたのが、図表 2.1.12 である。

図表 2.1.12 勤務体系の多様化が有効な手段となる働き方改革(実施中、または実施予定企業)



会員顧客企業では、「勤務体系の多様化（フレックスタイム制など）」が74%でトップであり、「副業・兼業制度の導入」が65%であった。その他にも「ジョブリターン制度の導入」、「テレワーク（在宅勤務、サテライトオフィス勤務など）の促進」、「有給休暇の取得率向上」、「残業の抑制」、「高齢者の就労促進」、「女性・若者が活躍できる労働環境の創出」、「人事評価制度の見直し（労働時間制から裁量労働制へ）」などが50%以上の評価であった。

中規模一般企業では、「勤務体系の多様化（フレックスタイム制など）」が50%でトップであり、「高齢者の就労促進」と「有給休暇の取得率向上」が46%であったが、その他の項目は50%以下であった。

小規模一般企業では、「ワークシェアリングの導入」が49%でトップであり、「賃金形態の見直し（同一労働同一賃金）」が43%、「勤務体系の多様化（フレックスタイム制など）」が42%、「福利厚生の見直し」と「高齢者の就労促進」が41%、「女性・若者が活躍できる労働環境の創出」が40%であった。その他の項目は30%台であった。

一般企業は、会員顧客企業に比べると全体的に勤務体系の多様化に対する有効性の評価は低かった。

(3) 法制度整備の有効性

次に、法制度整備が有効な手段であるかを聞いたのが、図表 2.1.13 である。

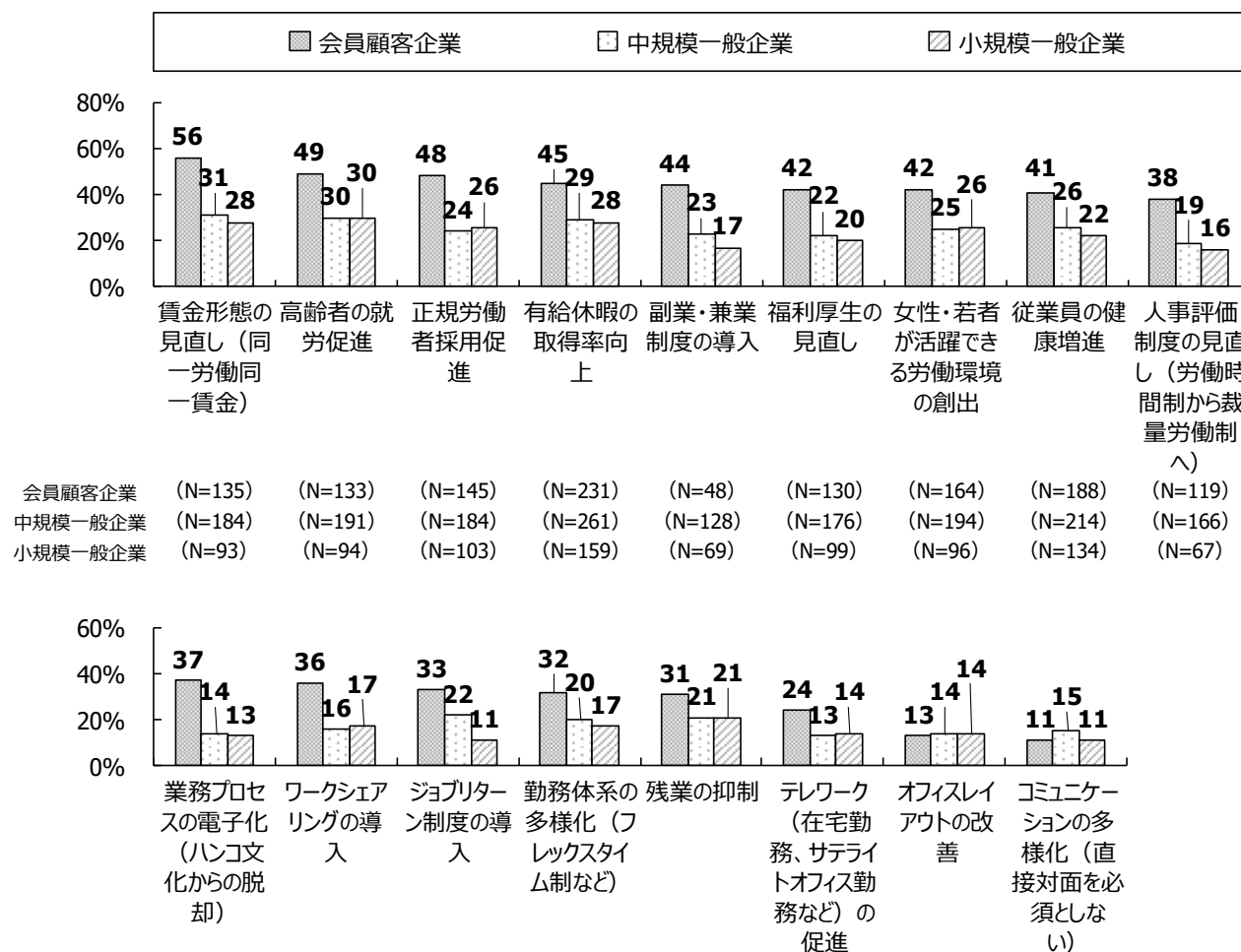
会員顧客企業では、「賃金形態の見直し（同一労働同一賃金）」が56%でトップになった。

中規模一般企業でも、「賃金形態の見直し（同一労働同一賃金）」が31%でトップになった。

小規模一般企業では、「高齢者の就労促進」が30%でトップになったが、その他の項目は20%台以下であった。

全体を通じて、法制度整備が有効な手段であるとの回答は低い比率であり、各事業群とも働き方改革に対して法制度整備はあまり必要ではないとの見解であった。

図表 2.1.13 法制度整備が有効な手段となる働き方改革(実施中、または実施予定企業)



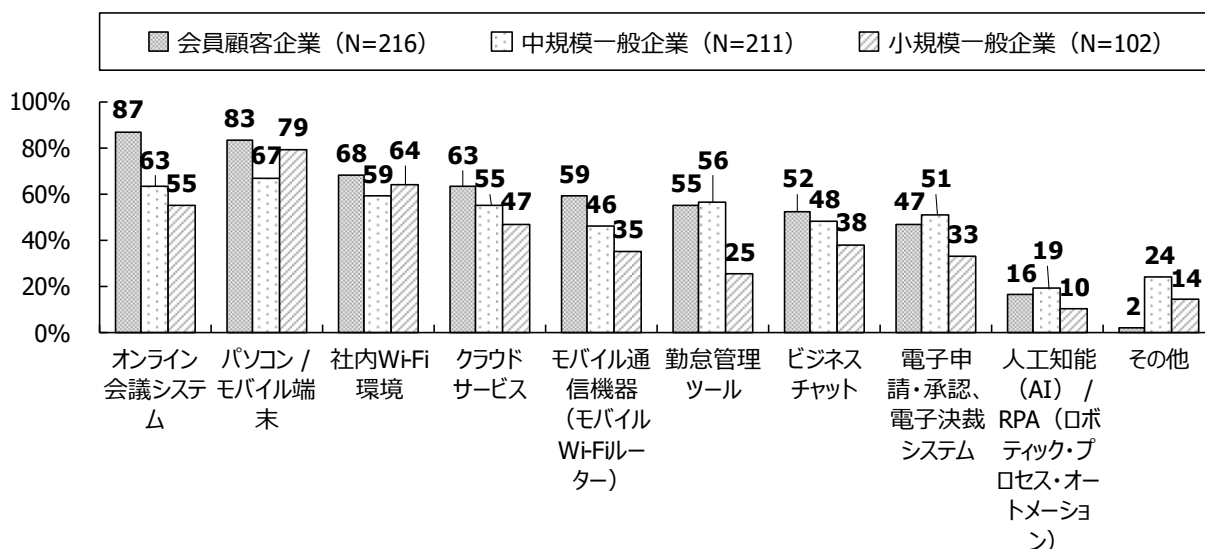
2.1.6 働き方改革の推進に効果があった IT システム / サービス

働き方改革にとって、効果があった IT システム / サービスは何かを聞いたのが、図表 2.1.14 である。

上位に挙げられたのは、「オンライン会議システム」、「パソコン / モバイル端末」、「社内 Wi-Fi 環境」などである。新型コロナウイルスのまん延により、直接面談での会議が実行できなくなったことから、評価されたと思われる。

また、新型コロナウイルスに関連する項目以外についても、効果を感じている企業が半数を超えており、働き方改革推進のためには、IT システムやサービスが必須となっていることが分かる結果である。

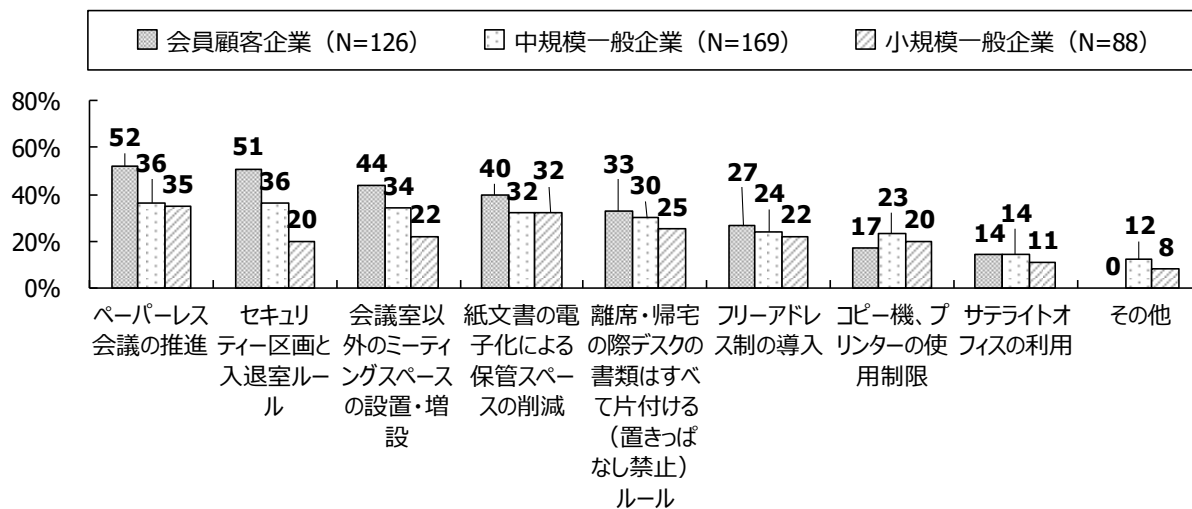
図表 2.1.14 効果があった IT システム / サービス(IT システム利用中の企業)



2.1.7 「オフィスレイアウトの改善」の推進に効果があったオフィス環境

「オフィスレイアウトの改善」を実施した企業では、どのようなオフィス環境に効果があったかを聞いたのが、図表 2.1.15 である。

図表 2.1.15 効果があったオフィス環境(「オフィスレイアウトの改善」を実施中、または実施予定の企業)



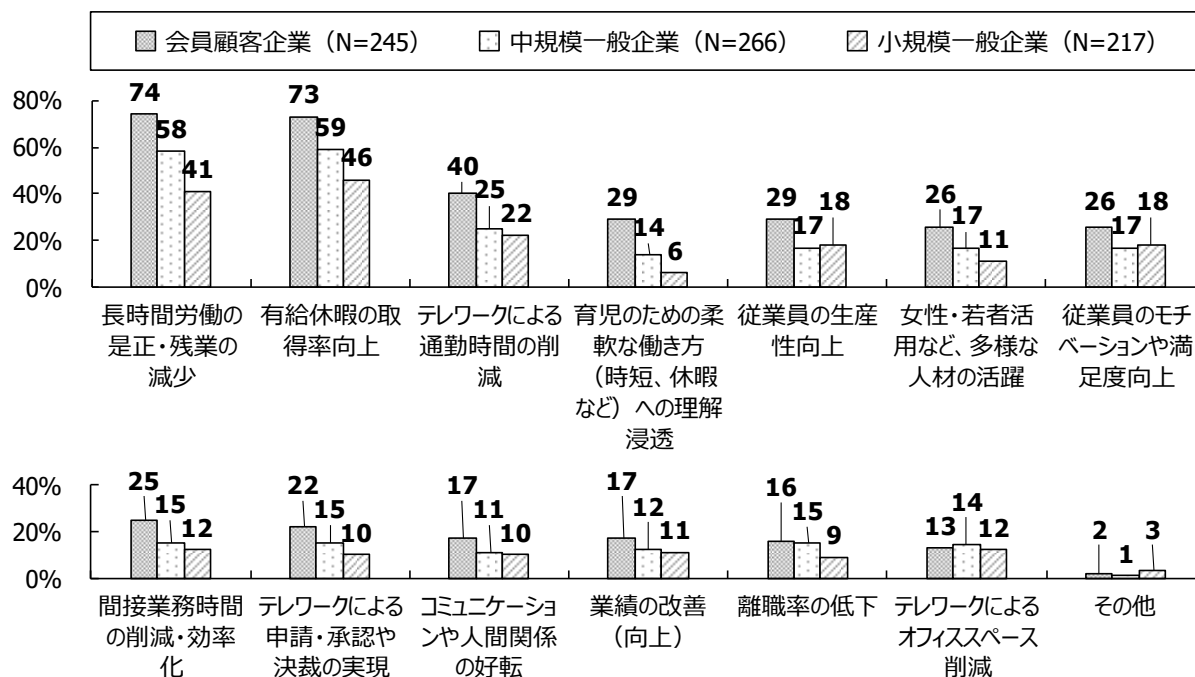
効果があったことで上位に挙げられたのは、「ペーパーレス会議の推進」、「セキュリティー区画と入退室管理ルール」、「会議室以外のミーティングスペースの設置・増設」などであるが、その他の項目についてもあまり差がなく効果があったと評価された。

オフィス環境に関しては、従来の状況を改善することにより新たな視点で作業に臨めるといった点で、当事者に効果があったと認識されている項目が多い。

2.1.8 働き方改革への取り組みに対する効果と課題

働き方改革の取り組み全体として感じている効果にはどのようなものがあるのか聞いたのが、図表 2.1.16 である。

図表 2.1.16 働き方改革の取り組みによる効果(実施中、または実施予定の企業)



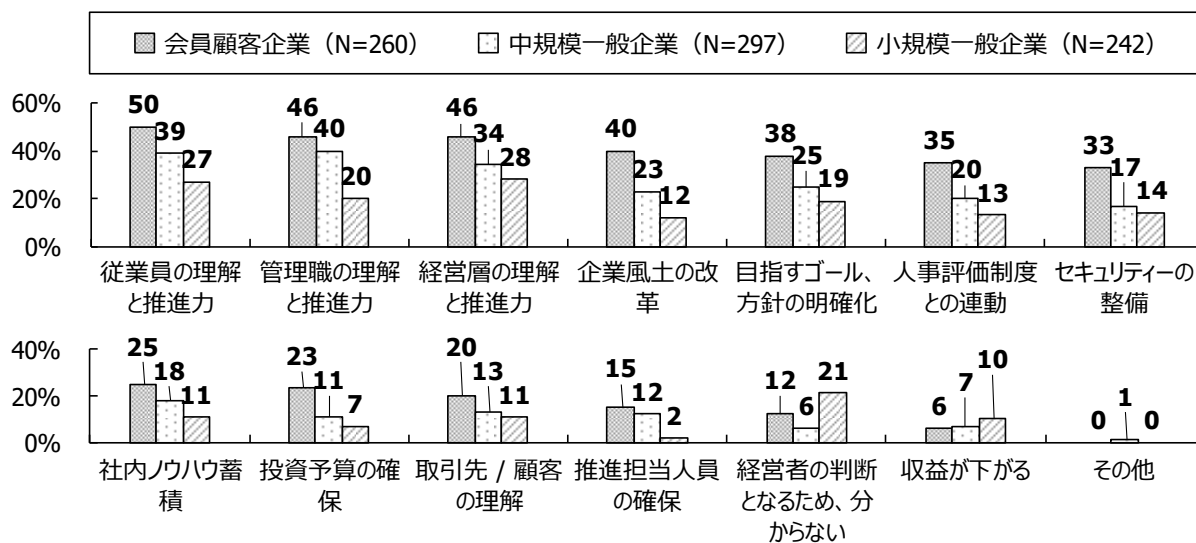
結果は、各企業群とも「時間外労働の是正・残業の減少」や「有給休暇の取得率向上」が上位になった。この2項目は、政府が働き方改革を推進するきっかけとなった労働時間に関する諸問題の解決に向け、各企業が真摯に取り組み、長時間労働や残業時間の減少、さらに休暇取得の推進を実現してきた結果であると言えよう。

残念なことは、これらに比べ他の項目は、会員顧客企業で13-40%、中規模一般企業で11-25%、小規模一般企業で6-22%しか効果として認識されていないことである。各項目に対する具体的な施策展開をさらに検討して実行する必要があるのではなかろうか。

実施中、または実施予定の企業に対して、働き方改革を実施する上で課題となったことを聞いたのが、図表 2.1.17 である。

課題として挙げられた上位は、「従業員・管理職・経営層の理解と推進力」であった。すなわち、社員全体の理解と推進力なくして働き方改革を進めることは難しいといった認識を各企業が持っているということであろう。なお、この課題認識は昨年度の調査でも同様の結果が出ている。

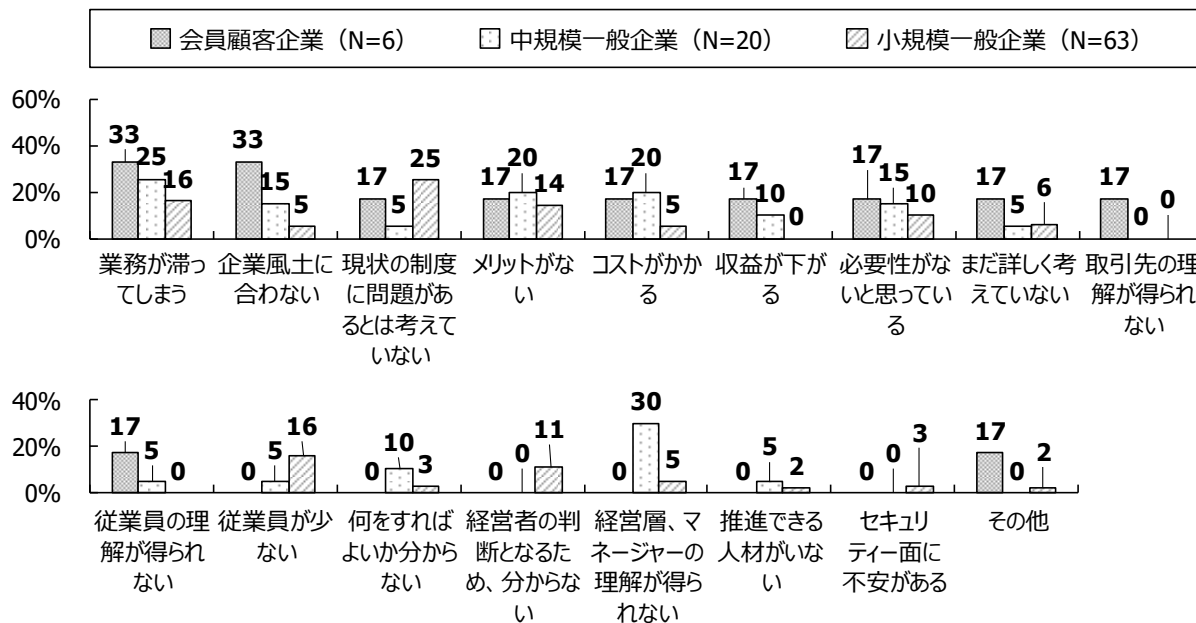
図表 2.1.17 働き方改革実施する上での課題(実施中、または実施予定の企業)



2.1.9 働き方改革を実施しない理由

「2.1.3 働き方改革への取り組み状況」で示した働き方改革 17 項目について、全ての項目に「実施する予定はない」と答えた企業にその理由を聞いたのが、図表 2.1.18 である。

図表 2.1.18 働き方改革を実施しない理由(実施予定のない企業)



まず、この表をご覧くださいと上で回答企業数がかなり少ない（会員顧客企業 6 社、中規模一般企業 20 社、小規模一般企業 63 社）ことに留意してほしい。

919 社の調査対象会社の内、働き方改革をまったく実施しないと回答した企業は 89 社しかなく、残る 830 社は、何らかの形で働き方改革を進めていることに安心したというのが偽らざる感想である。

図表 2.1.1 にも示したが、働き方改革が目指すものは『働く方の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現し、働く方一人一人がより良い未来の展望を持てるようにする』ことであり、該当する 89 社もぜひ目的に合うよう検討されることを願うばかりである。

2.2 テレワーク制度の導入状況

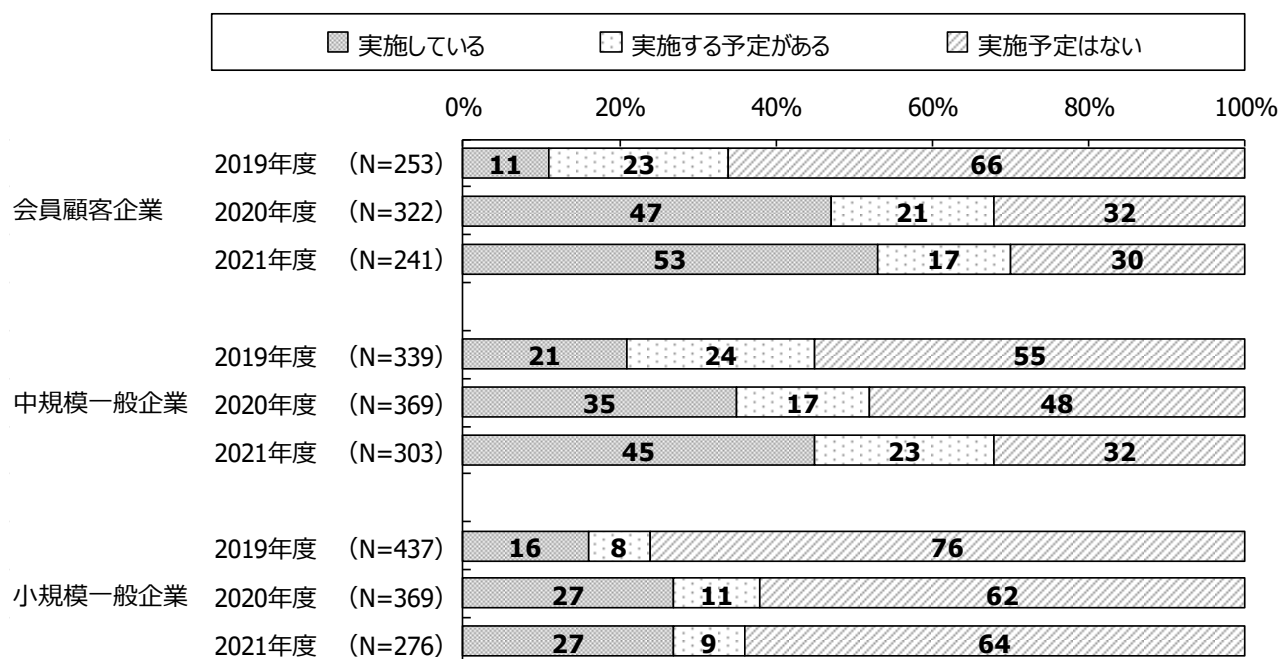
ここまでは、働き方改革全般について状況を見てきたが、ここからはテレワーク制度の導入状況についてもう少し細かく見ていこう。

2.2.1 年度別テレワーク実施状況と医療切迫状況下でのテレワーク実施状況

2020 年に新型コロナウイルス感染症防止のため、いわゆる「三つの『密』」を避け、極力非接触・非対面とする新生活様式は、働き方を大きく変えた。その結果、前年まで停滞していたテレワーク制度が急速に広がり、テレワークの実施率が大きく向上した。

2019 年から 2021 年までの実施状況の推移を見たのが、図表 2.2.1 である。

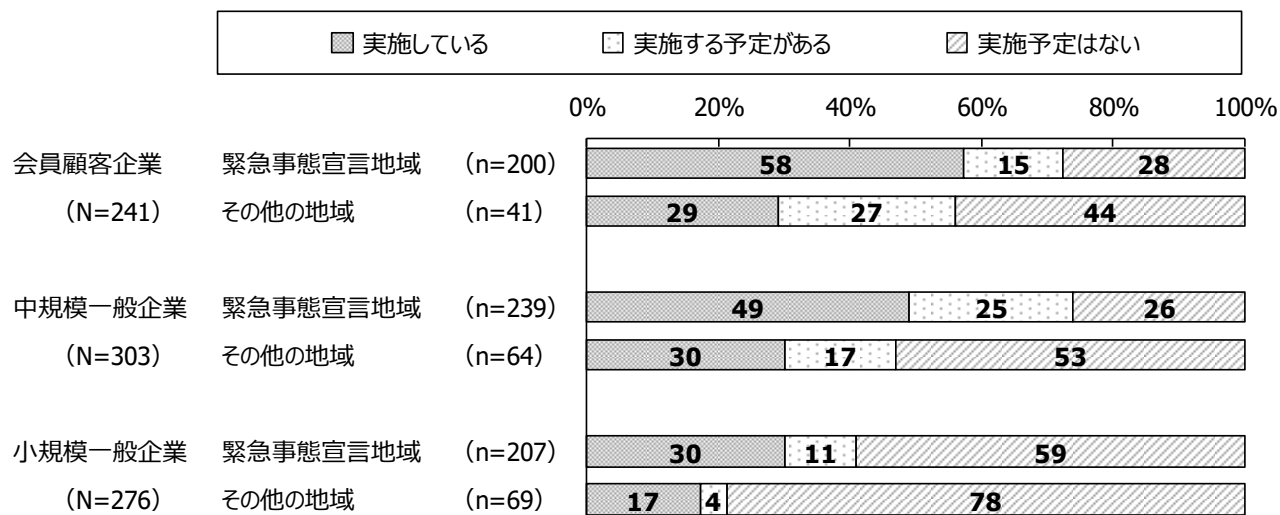
図表 2.2.1 年度別テレワーク実施状況



2019 年度は、各企業群共かなり低い実施率であったが、2020 年度は新型コロナウイルス感染症対策に関連して、政府が提唱した人流制限のための「出勤者 7 割削減を実現する要請」によるテレワークや在宅勤務推奨の政策を受けて、実施率は一気に増加した。2021 年度は、前年度の第 1 回に引き続いて出された第 2 回ならびに第 3 回の宣言により、最終的には全国 19 の都道府県が対象となった新型コロナウイルス感染症緊急事態宣言を受けて実施率はさらに増加した。

緊急事態宣言の成果を見るため、緊急事態宣言が発出された地域とそれ以外の地域でのテレワーク実施率の差を見たのが、図表 2.2.2 である。

図表 2.2.2 医療逼迫状況下でのテレワーク実施状況比較



緊急事態宣言対象地域のテレワーク実施率は、会員顧客企業が 58%、中規模一般企業が 49%、小規模一般企業でも 30%と、その他の地区との間に大きな差が生じている。緊急事態宣言は、新型コロナウイルス感染症対策として、人流抑制のための施策として行われたものであり、そうした点がテレワークの実施率に直接反映されたと言えよう。

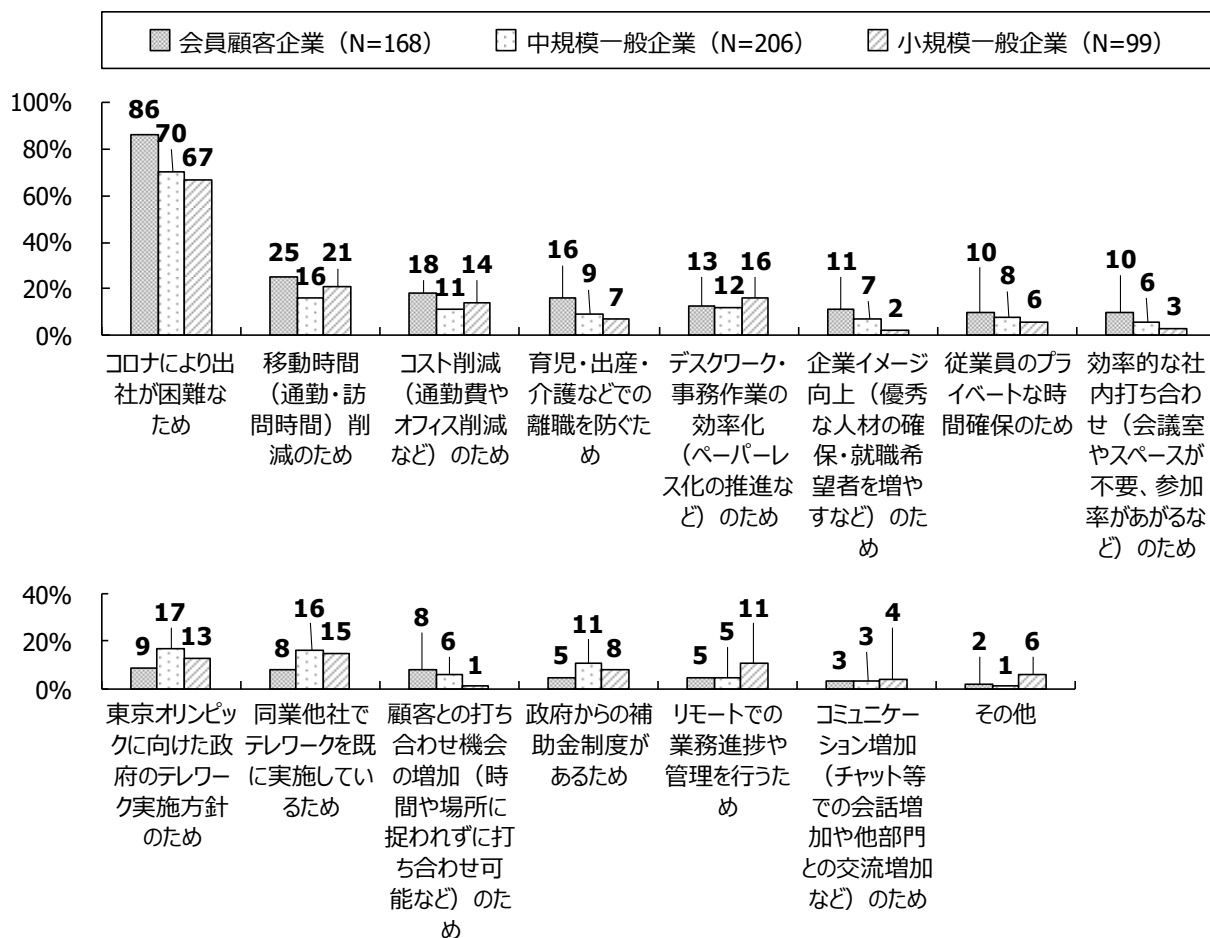
2.2.2 テレワーク導入のきっかけとベンダーへの期待

各企業がテレワークを導入する決定をしたきっかけを聞いたのが、図表 2.2.3 である。

導入企業の絶対的多数が選択した回答は、「コロナにより出社が困難なため」であり、会員顧客企業で 86%、中規模一般企業で 70%、小規模一般企業で 67%と高い比率であった。政府や各自自治体が求めた出勤率 70%削減要望が、テレワークの実施に大きく影響したことがここからも分かる結果である。

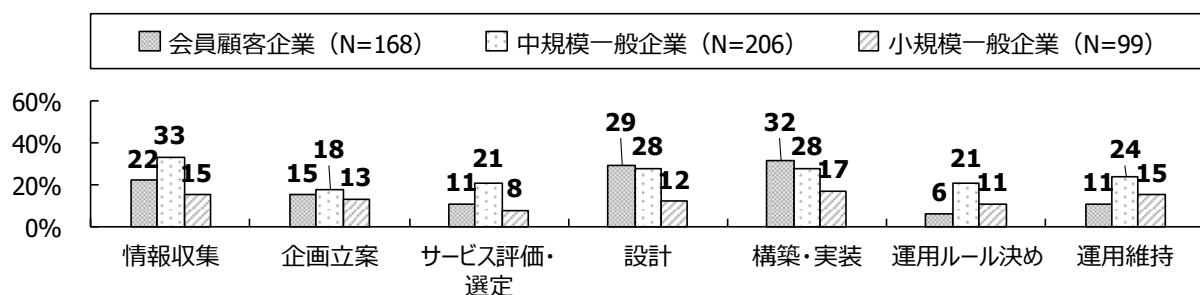
その他の回答では、「移動時間（通勤・訪問時間）削減のため」や「コスト削減（通勤費やオフィス削減など）のため」などが 20%程度の回答であった。また、延期された東京オリンピック・パラリンピックの開催に伴う交通緩和策を受けた「東京オリンピックに向けた政府のテレワーク実施方針のため」との回答も、中規模一般企業で 17%、小規模一般企業では 13%の回答であった。

図表 2.2.3 テレワーク制度を導入したきっかけ(テレワーク制度を導入済み、または導入予定の企業)



テレワーク制度を導入する上で、ITベンダーに期待した役割を聞いたのが、図表 2.2.4 である。

図表 2.2.4 制度の導入で IT ベンダーに期待した役割(テレワーク制度を導入済み、または導入予定の企業)



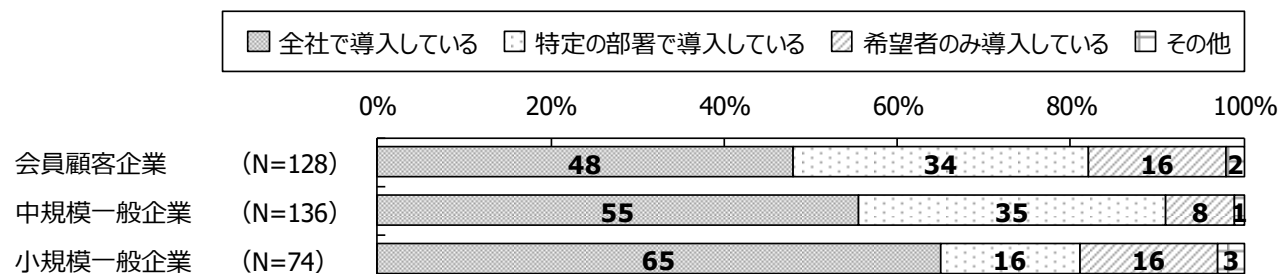
会員顧客企業で期待が大きかったのは、「構築・実装」の32%、「設計」の29%であった。社内のサーバーとリモートで接続する端末の運用に関して、適切な改善策を求めた結果と考えられる。

中規模一般企業でも、「設計」と「構築・実装」に対する期待は大きかったが、それ以上に期待が高かったのが「情報収集」であり、他社を含む世の中がいかに考えて行動しようとしているのかを事前に把握し、時流に乗り遅れない対応を求めたためであろう。

2.2.3 テレワーク制度導入部門と実施頻度

企業内でのテレワーク制度の導入部門の状況を聞いたのが、図表 2.2.5 である。

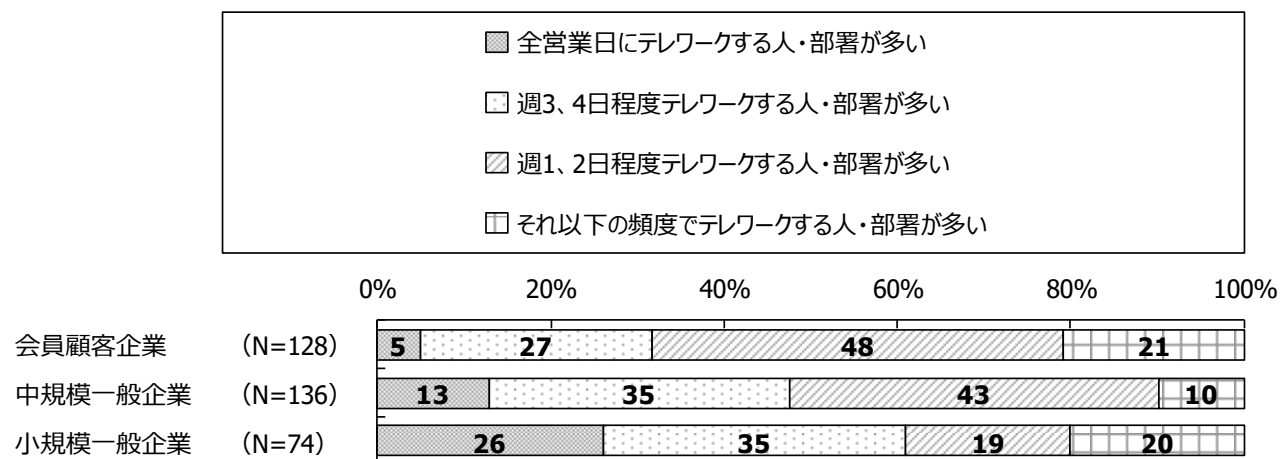
図表 2.2.5 テレワークの導入部門の状況(テレワーク制度を導入済みの企業)



全社で導入しているのは、会員顧客企業で 48%、中規模一般企業で 55%、小規模一般企業で 65% であった。企業規模が小さい企業ほど、導入するなら全社一体となっていて行っている状況が見える結果であった。

部門別の導入状況は、以上の結果であるが、実施頻度の状況を聞いたのが、図表 2.2.6 である。

図表 2.2.6 テレワークの実施頻度(テレワーク制度を導入済みの企業)

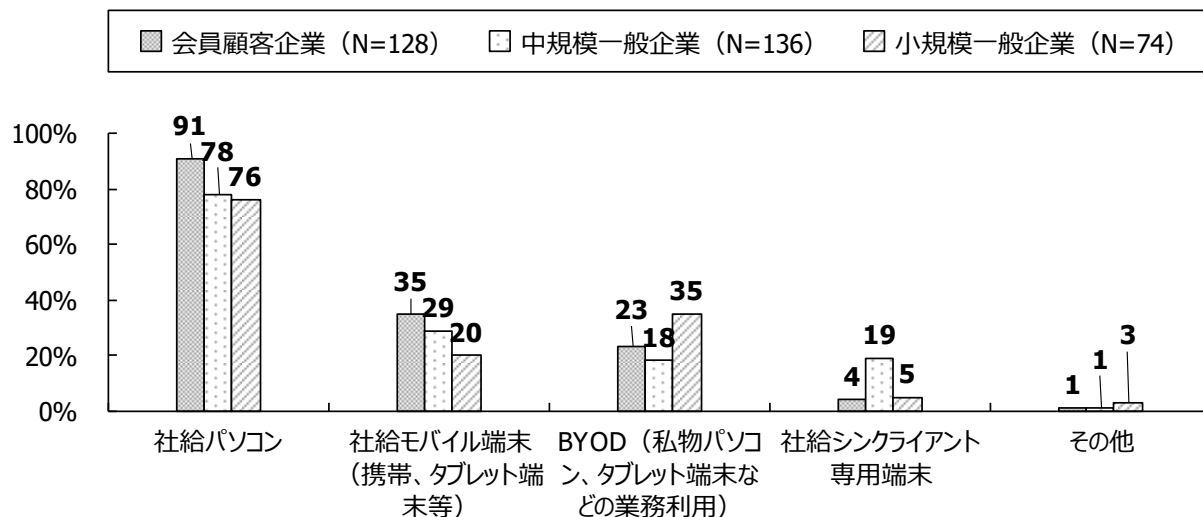


会員顧客企業では、「週 1、2 日程度『テレワーク』する人や部署が多い」が最も多い 48%であり、「全営業日に『テレワーク』する人・部署が多い」は最も少ない 5%であった。中規模一般企業では「週 1、2 日程度『テレワーク』する人・部署が多い」が最も多い 43%であり、「全営業日に『テレワーク』する人・部署が多い」は 2 番目に少ない 13%であった。小規模一般企業では、「週 3、4 日程度テレワークする人・部署が多い」が最も多い 35%であったが、「全営業日に『テレワーク』する人・部署が多い」は 26%と 2 番目に多く、小規模一般企業の方が全体として実施するからには実施頻度を上げて行うといった姿勢が顕著であった。

2.2.4 テレワークに使用する端末の種類と運用方法

テレワークに使う端末の種類について聞いたのが、図表 3.2.7 である。

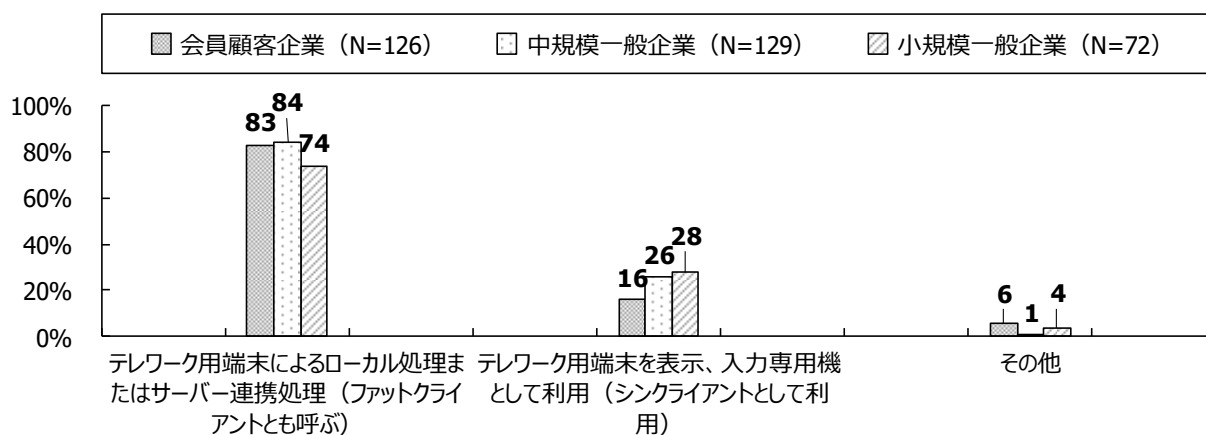
図表 2.2.7 テレワークに使う端末の種類(テレワーク制度を導入済みの企業)



各企業群とも「社給パソコン」が絶対的トップであるが、小規模一般企業では「BYOD (私物パソコン、タブレット端末などの業務利用)」の利用との回答が 35%あることに注目したい。事業規模が小さな企業では、テレワークのために追加投資はなかなかできないとの事情もあり、従業員が保有する私物のパソコンやタブレット端末の業務利用を許可して対応しているものと思われる。

テレワークに使う端末の運用で、ファットクライアント方式とシンクライアント方式の採用状況を聞いたのが、図表 2.2.8 である。

図表 2.2.8 テレワークに使う端末の運用(テレワーク制度を導入済みの企業)



今回の調査結果は、「『テレワーク』用端末によるローカル処理またはサーバー連携処理 (ファットクライアントとも呼ぶ)」が大多数で、会員顧客企業で 83%、中規模一般企業で 84%、小規模一般企業

で74%であった。この方式は、クライアント側に多くの機能を搭載して運用するため、サーバーとの通信が少なく済むと同時に、サーバーから切り離れたオフライン処理も可能なため、自宅からのリモートでの運用を考えたとき有効であると考えられるからであろう。

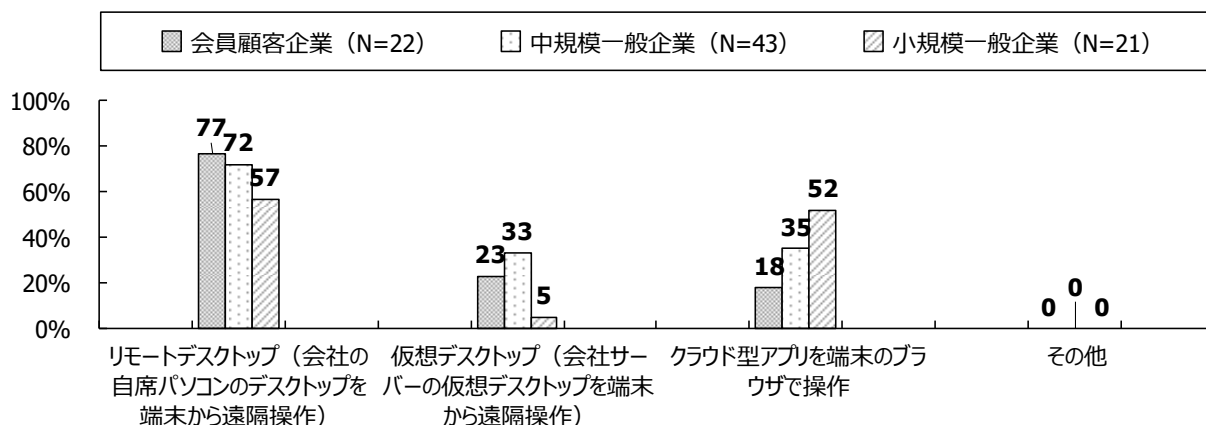
一方で、『テレワーク』用端末を表示、入力専用機として利用（シンクライアントとして利用）は、会員顧客企業で16%、中規模一般企業で26%、小規模一般企業で28%と少なかった。表示・入力専用のため端末側の負担も、セキュリティー上の問題も少なく済むが、高速通信環境が必要となるため、あまり採用されなかったものと思われる。

シンクライアント端末の採用は少なかったが、シンクライアント端末の制御方法はどのような方式を採用したのかを聞いたのが、図表 2.2.9 である。

回答社数は、会員顧客企業 22 社、中規模一般企業 43%、小規模一般企業 21 社と少ないが、自席パソコンのデスクトップを端末から遠隔操作する「リモートデスクトップ接続（会社の自席パソコンのデスクトップを端末から遠隔操作）」が高い比率で採用されている。

ただし、小規模一般企業では、「クラウド型アプリを端末のブラウザで操作」する方式も半数程度の企業で使われているようである。

図表 2.2.9 テレワークに使うシンクライアントの制御方式（テレワーク制度を導入済みの企業）



2.2.5 テレワークの場所

人流を抑制し、通勤による人の密状態を解消する目的で、在宅での働き方の切り札として提案されたテレワークであるが、実際はどのような場所でテレワークが行われたかを聞いたのが、図表 2.2.10 である。

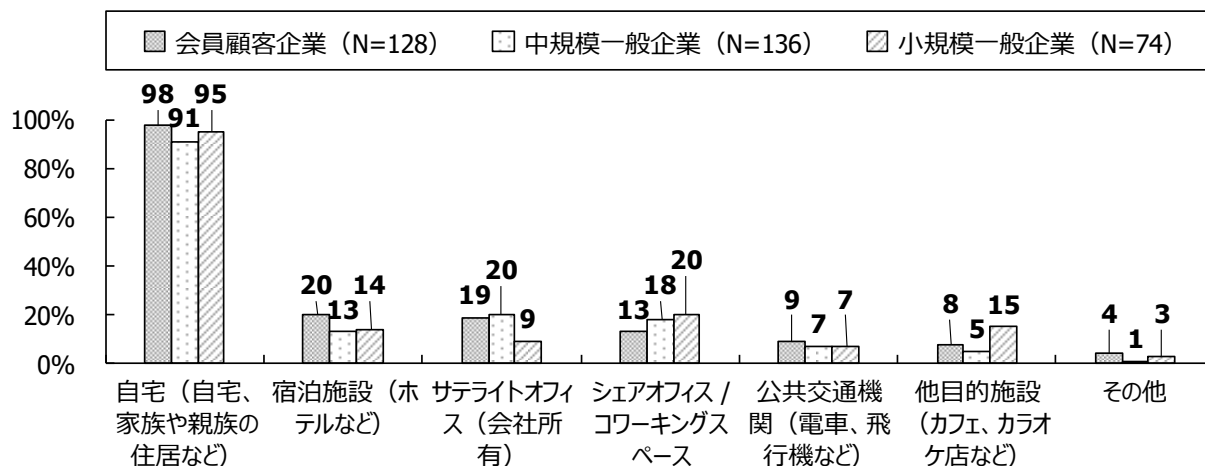
やはり最も多かったのは「自宅（自宅、家族や親族の住居など）」であり、会員顧客企業で98%、中規模一般企業で91%、小規模一般企業で95%であった。ほとんどのテレワーク従事者が在宅勤務で業務を遂行していることが分かった。

会社があらかじめ用意していた「サテライトオフィス（会社所有）」や「シェアオフィス/コワーキングスペース」の利用は、それぞれ20%弱といった回答であった。従来から、サテライトオフィスやシェアオフィスの設置に対して企業側はそれなりに努力してきたと思われるが、今回のように出勤に

伴う移動自体を減少させなくてはならない事態では、その利用が制限されるケースも見受けられた結果であろう。

また、「宿泊施設（ホテルなど）」も20%程度の利用であった。

図表 2.2.10 テレワークを実施する場所(テレワーク制度を導入済みの企業)

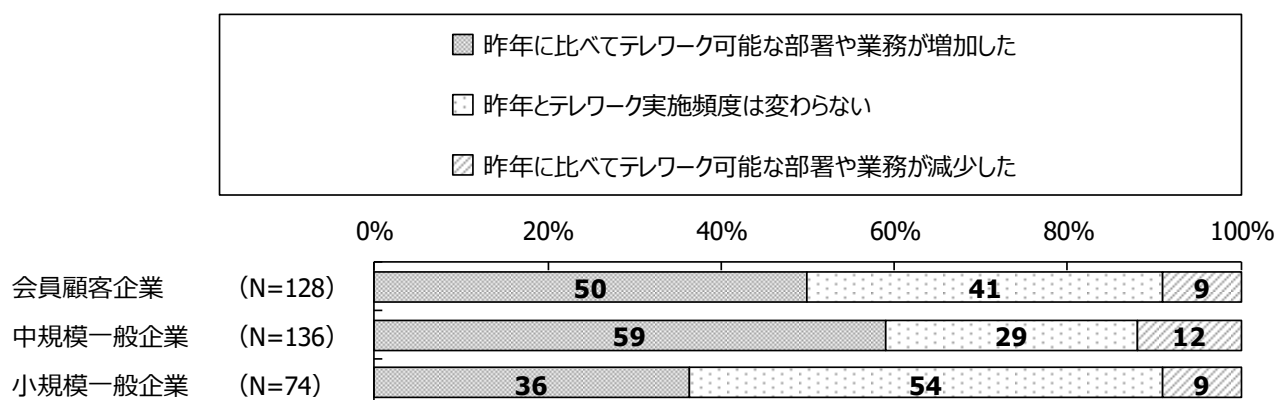


2.2.6 テレワーク制度の利用頻度

昨年、今年とテレワーク制度実施企業は増加しているが、各企業でテレワークの利用上の変化を聞いたのが、図表 2.2.11 である。

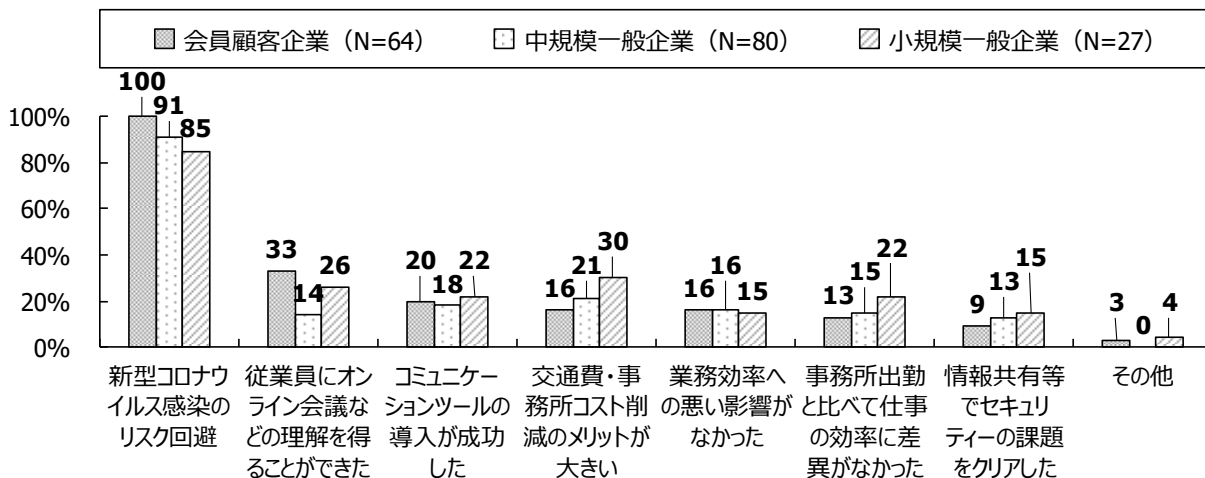
昨年と今年を比較して、部門や業務が増加したと答えた企業は、会員顧客企業で50%、中規模一般企業で59%、小規模一般企業はやや少ないが36%であり、全体としては増加傾向であることは間違いない。特に減少した企業が9-12%であることから、テレワーク制度導入企業では、対象部門や業務を拡大するための検討や措置が行われ、テレワーク制度は着実に定着してきつつあるものと思われる。

図表 2.2.11 テレワークの利用頻度の変化(テレワーク制度を導入済みの企業)



利用増加の要因を聞いたのが、図表 2.2.12 である。

図表 2.2.12 テレワークの利用増加要因(テレワーク制度を導入済みの企業)

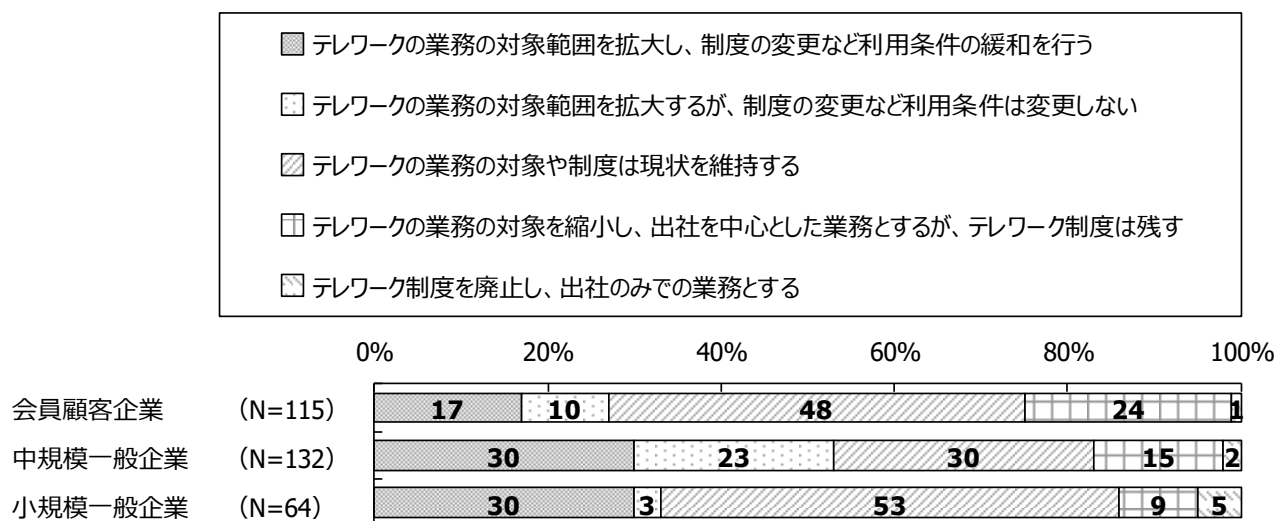


「新型コロナウイルス感染のリスク回避」策としてテレワークを利用する企業が増加したことが最も大きな要因であり、9月末まで発出されていた緊急事態宣言を中心に新型コロナウイルス感染対策による企業活動への影響が、ここにも表れていたものと考えられる。「新型コロナウイルス感染のリスク回避」以外の項目も、9-30%の比率で要因として挙がっており、各々効果を把握しながら部門や業務を拡大している様子がうかがわれる。

2.2.7 テレワーク制度の今後の取り扱い

9月30日で緊急事態宣言が解除され、それ以降は新規感染者が激減してきている状況を踏まえ、今後テレワーク制度の取り扱いをいかにするかを聞いたのが、図表 2.2.13 である。

図表 2.2.13 テレワーク制度の今後の扱い(テレワーク制度を導入済みの企業)

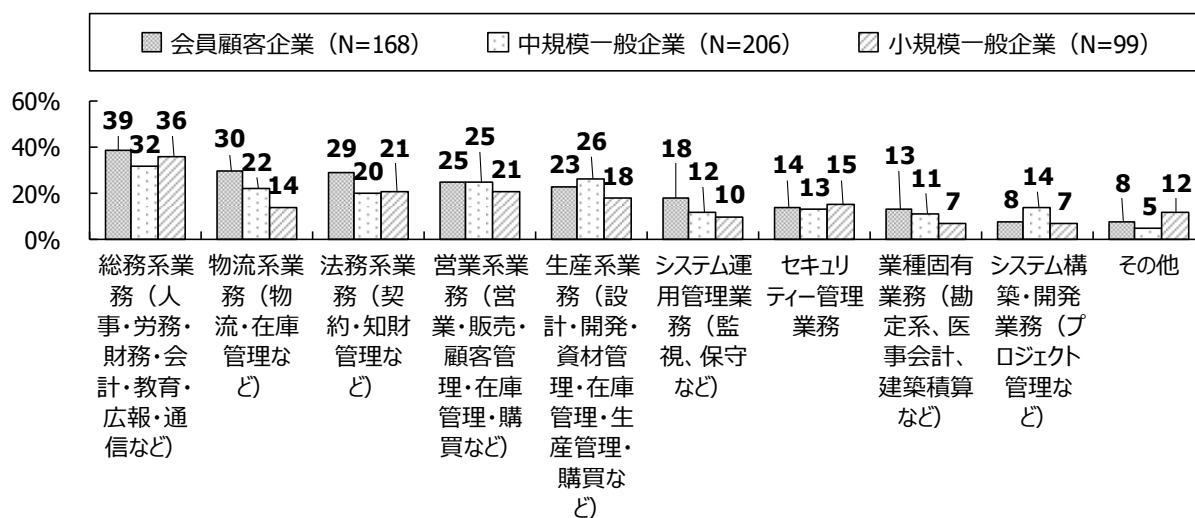


今後の扱いは、会員顧客企業では「拡大する」（選択肢 1、2）が 27%、「縮小、または廃止する」（選択肢 4、5）が 25%で拮抗しているが、中規模一般企業では、53%対 17%、小規模一般企業では、33%対 14%と拡大する方向であることが分かった。

2.2.8 テレワークを実施できなかった業務とテレワーク制度を導入できていない理由

テレワークを導入済みあるいは導入予定の企業で、テレワークを実施できなかった業務を聞いたのが、図表 2.2.14 である。

図表 2.2.14 テレワークを実施できなかった業務(テレワーク制度を導入済み、または導入予定の企業)



対象企業で、実施できないとして挙げられた業務の内最も多かったのが「総務系業務（人事・労務・財務・会計・教育・広報・通信など）」で、会員顧客企業が 39%、中規模一般企業が 32%、小規模一般企業が 36%といずれも 30%台の比率であった。確かに総務系業務は、紙の書類や手紙を扱う業務が多いためリモートでの作業には向かなかったのかもしれない。ただし、それ以外にも 10-30%の比率で実施できなかった業務があり、業務内容を精査して、どのような内容ならリモートでの実施が可能になるか検討をする必要があるのではなかろうか。

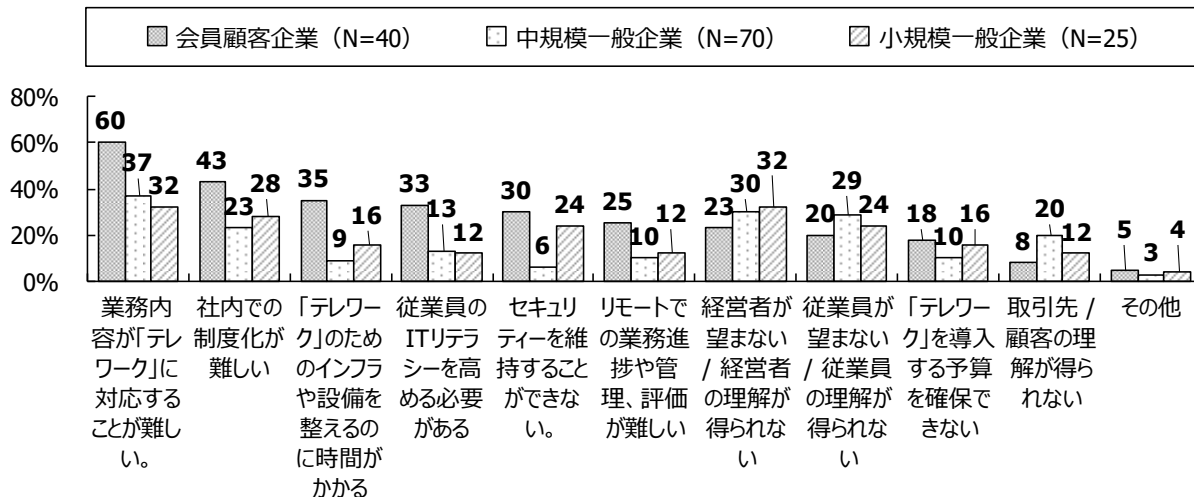
一方で、テレワークの実施を予定（計画）はしているものの、まだ実施に至っていない企業での理由を聞いたのが、図表 2.2.15 である。

もっとも多かった理由は「業務内容が『テレワーク』に対応することが難しい」で、会員顧客企業で 60%が理由として挙げている。これは中規模一般企業でも 37%、小規模一般企業でも 32%の比率であり、各企業とも、現状の業務をいかにテレワークで遂行するか悩んでいる様子が垣間見える結果である。

会員顧客企業では、この他に「社内での制度化が難しい」、「『テレワーク』のためのインフラや設備を整えるのに時間がかかる」、「従業員の IT リテラシーを高める必要がある」、「セキュリティーを維持することができない」といった理由が上位に挙げられたが、これらはある程度の時間を掛ければ改善できると思われる。

気になるのは、中規模一般企業や小規模一般企業で「経営者が望まない/経営者の理解が得られない」といった理由が多かったことであり、経営者に求められる社員の三密回避のための出勤率抑制に対する考え方との整合が必要であろう。

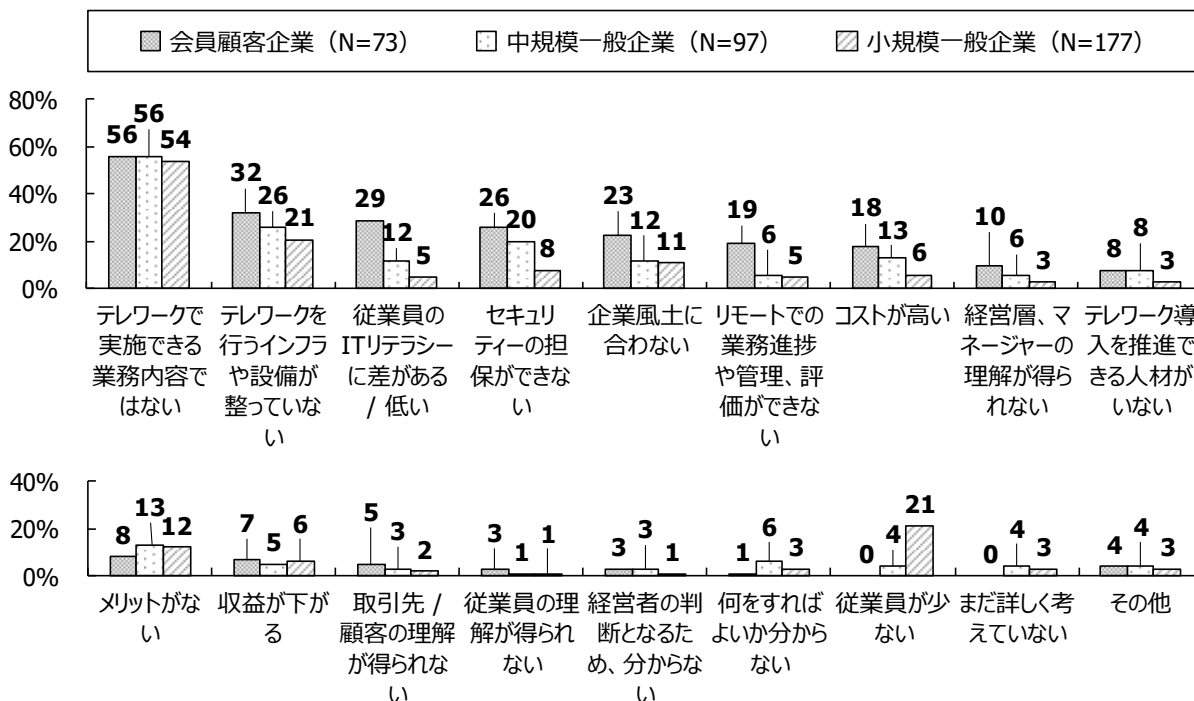
図表 2.2.15 テレワーク制度を導入できていない理由(テレワーク制度を導入予定の企業)



2.2.9 テレワーク制度を導入しない理由と導入するための条件

テレワーク制度の導入状況調査の最後として、導入予定のない企業に導入しない理由を聞いたのが、図表 2.2.16 である。

図表 2.2.16 テレワーク制度を導入しない理由(テレワーク制度を導入する予定のない企業)

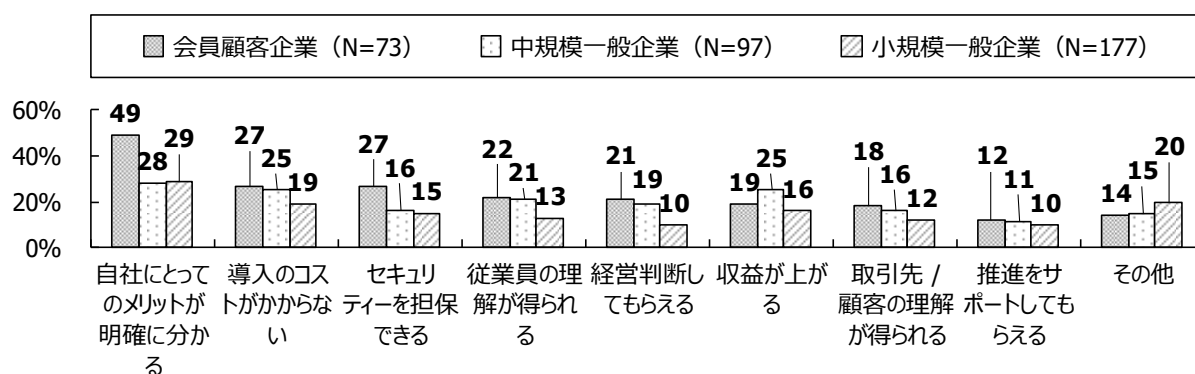


最も比率が高かったのは「テレワークで実施できる業務内容ではない」で、会員顧客企業、中規模一般企業が共に56%、小規模一般企業が54%であった。対象となる業務が、リモートでは実施不可能な内容であると考える企業では、テレワークを採用できないケースもあると思われる。

それ以外の項目として挙げられている「テレワークを行うインフラや設備が整っていない」、「従業員のITリテラシーに差がある/低い」、「セキュリティの担保ができない」や「企業風土に合わない」は、従業員の通勤負荷軽減などの見地から企業努力で改善できる要素もあると思われるので、ぜひ努力を願いたいものである。

次に現状で何を行えば導入できるようになるかを聞いたのが、図表 2.2.17 である。

図表 2.2.17 テレワーク制度を導入する条件(テレワーク制度を導入する予定のない企業)



まず、「自社にとってのメリットが明確に分かる」がトップに挙げられた。やはりテレワークを導入することによってのメリットが分かれば導入も進むであろうと考えている回答者が多いことが分かる。

次に、「導入のコストがかからない」、「セキュリティを担保できる」、「従業員の理解が得られる」や「経営判断してもらえる」などが、会員顧客企業で20%以上の項目として挙げられた。こうした項目を具体化することによって、テレワークの導入が進むことを期待したい。